



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el Personal de
la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la
Región Ucayali - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Pio Chacón Campos

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A mi padre

Por haberme apoyado en todo momento, por la motivación constante y ser el modelo a seguir desde pequeño. Lo que me ha permitido ser una persona de bien, dándome educación y poder aportar lo mejor de mí a la sociedad.

Pio Chacón.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, que me brindó la oportunidad de realizar mis estudios de Maestría en Gestión Pública.

A la directora Mary Helen Reyes Díaz y a todos los trabajadores del INEI, por el apoyo brindado en la realización de esta tesis.

A los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, por las enseñanzas, orientación y apoyo para la realización de esta tesis.

A mis compañeros del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, por su amistad y por su acompañamiento en todos estos meses que compartimos clases de estudio.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **PIO CHACÓN CAMPOS**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45834461, con la tesis titulada “Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto, los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 15 de agosto del 2018

Br. Pio Chacón Campos
DNI 45834461

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: " Gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018", con la finalidad de Determinar la relación entre gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali - 2018., en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Pio Chacón

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	4
1.2.1. A nivel internacional.....	4
1.2.2. A nivel nacional.....	6
1.3. Teorías relacionadas con el tema	8
1.3.1. Gestión directiva	8
1.3.2. Desempeño laboral.....	17
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Justificación del estudio	24
1.5.1. Teórica.....	24
1.5.2. Metodológica	24
1.5.3. Práctica.....	24
1.6. Objetivos	24
1.6.1. Objetivo general.....	24

1.6.2. Objetivos específicos.....	25
1.7. Hipótesis	26
1.7.1. General.....	26
1.7.2. Específicas	26
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de la investigación.....	28
2.2. Variables y Operacionalización	28
2.2.1. Variables.....	28
2.2.2. Operacionalización de las variables	29
2.3. Población y muestra.....	30
2.3.1. Población.....	30
2.3.2. Muestra.....	30
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	31
2.4.1. Técnicas de instrumentos.....	31
2.4.2. Validez de instrumentos	32
2.4.3. Confiabilidad de instrumentos	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
3.1. Descripción de resultados	34
3.2. Prueba de Normalidad	42
3.3. Prueba de Hipótesis.....	43
IV. DISCUSIÓN.....	49

V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población de Trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali.	30
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad para la variable Gestión Directiva	32
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad para la variable Desempeño Laboral	32
Tabla 5. Resultados de la dimensión habilidad estratégica de la Gestión	34
Tabla 6. Resultados de la dimensión habilidad conceptual de la Gestión Directiva.....	35
Tabla 7. Resultados de la dimensión habilidad decisoria de la Gestión Directiva.....	36
Tabla 8. Resultados de la dimensión habilidad existencial de la Gestión Directiva.	36
Tabla 9. Resultados de la dimensión habilidad interpersonal y humanista de la Gestión Directiva.....	37
Tabla 10. Resultados de la dimensión habilidad técnica de la Gestión Directiva.....	38
Tabla 11. Resultados de la dimensión habilidad técnica-administrativa de la Gestión Directiva.....	39
Tabla 12. Resultados de la variable 1 Gestión Directiva.	40
Tabla 13. Resultados de la variable 2 Desempeño Laboral.	41
Tabla 14. Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk	42
Tabla 15. Correlación entre la variable 1 Gestión Directiva y variable 2 Desempeño Laboral.....	43
Tabla 16. Correlación entre la dimensión habilidad estratégica y la variable 2 Desempeño Laboral.....	44
Tabla 17. Correlación entre la dimensión habilidad conceptual y la variable 2 Desempeño Laboral.....	45
Tabla 18. Correlación entre la dimensión habilidad decisoria y la variable 2 Desempeño Laboral.....	45
Tabla 19. Correlación entre la dimensión habilidad existencial y la variable 2 Desempeño Laboral.....	46
Tabla 20. Correlación entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista y la variable 2 Desempeño Laboral.....	46
Tabla 21. Correlación entre la dimensión habilidad técnica y la variable 2 Desempeño Laboral.....	47
Tabla 22. Correlación entre la dimensión habilidad técnico administrativa y la variable 2 Desempeño Laboral.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la dimensión habilidad estratégica de la Gestión Directiva.	34
Figura 2. Resultados de la dimensión habilidad conceptual de la Gestión Directiva.	35
Figura 3. Resultados de la dimensión habilidad decisoria de la Gestión Directiva.	36
Figura 4. Resultados de la dimensión habilidad existencial de la Gestión Directiva.	37
Figura 5. Resultados de la dimensión habilidad interpersonal y humanista de la Gestión Directiva.	38
Figura 6. Resultados de la dimensión habilidad técnica de la Gestión.....	39
Figura 7. Resultados de la dimensión habilidad técnica-administrativa de la Gestión.....	40
Figura 8. Resultados de la variable 1 Gestión directiva.	41
Figura 9. Resultados de la variable 2 Desempeño Laboral.....	42

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali – 2018.

La investigación es de tipo Aplicada con diseño No experimental y descriptivo correlacional, con una población de 33 trabajadores en la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali - 2018. Se consideró para la muestra a toda la población, por ser ésta pequeña. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para evaluar la gestión directiva y el desempeño laboral.

Los resultados demuestran que entre las variables gestión directiva y desempeño laboral existe una correlación de $r = 0.875$ y un valor de significancia de $0,000 < 0,01$, existiendo de esta manera, una correlación muy altamente significativa. Es decir, a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de desempeño laboral; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de desempeño laboral. Por lo cual, se concluye señalando que existe relación significativa entre gestión directiva y desempeño laboral en la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali – 2018.

Palabras clave:

Gestión directiva, desempeño laboral, habilidades, resultados, iniciativa, productividad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between management and job performance in the staff of the Departmental Office of Statistics and Informatics in the Ucayali Region - 2018.

The Research is applied, non-experimental and descriptive correlational design, with a population of 33 workers in the Departmental Office of Statistics and Informatics in the Ucayali Region - 2018. The entire population was considered for the sample, as it is small. To collect the data, the survey technique was applied and as a tool the questionnaire to evaluate management and job performance.

The results show that between the variables management and job performance there is a correlation of $r = 0.875$ and a value of significance of $0.000 < 0.01$, existing in this way, a very highly significant correlation. That is to say, a good level of managerial management corresponds to a good level of job performance; to a deficient level of managerial management corresponds a deficient level of job performance. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between management and job performance in the Departmental Office of Statistics and Informatics in the Ucayali Region - 2018.

Keyword:

Management, job performance, skills, results, initiative, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En las últimas décadas uno de los principales aspectos de las investigaciones está referido a la preocupación por el mejoramiento de su desempeño, con el propósito de ofrecer una mejor calidad a todos sus trabajadores, mediante herramientas de gestión, tal como la gestión directiva.

La investigación del contenido internacional da a comunicar que según Casassus (2002), muestra un enfoque de la gestión focalizada en la congregación de recurso, definiendo ésta como un aforo de crear el trato adecuado entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el modo, las capacidades, el público, y los objetivos superiores de la sociedad considerada, lo que menciona el autor dicho de otro modo, la gestión es la capacidad de expresar los recursos de que se dispone de modo de lograr lo que se desea.

Pierson (1998) declara que un dirigente debe conocer guiar. Si desea gozar del éxito, en primer término, debe apoderarse del compañerismo y el soporte de sus hombres. Debe ser idóneo de inspirar y de inspirar a aquellos a quienes sirve.

Frigo (2007) dice que las pequeñas y medianas entidades con periodicidad encuentran un nombre frecuente en la gestión directiva: tareas gerenciales desarrolladas inadecuadamente, y directivos disconformes con los resultados obtenidos por sus gerentes, que no comprenden patentemente cuál es su trabajo.

En el contexto nacional según Ventura (2012) en su investigación concluye que las percepciones de satisfacción laboral de los docentes directivos se manifiestan inicialmente de forma intrínseca estimuladas por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva.

En el contexto regional se observa que la gran mayoría de instituciones públicas de la Región no trabajan las habilidades de la gestión directiva, como punto de inicio del desarrollo de su gestión, es por ello el notorio trabajo mecanizado que se transluce a lo largo del historial de la gestión pública en la Región, con gestores públicos que no han interiorizado la importancia que tiene una buena dirección para el logro de objetivos, en la dirección de lo público.

En las instituciones públicas el buen producto de un trabajo no únicamente está determinado por elementos económicos, en muchos casos se encuentra afín con factores gubernamentales, de política de estado o sociales.

Por estas razones, el estudio del desempeño en organismos públicos debe suponer un rumbo completo, asociándolo a la conformidad de normas, el procedimiento, y el logro de las metas tanto propio como de la organización. (Chiang et al., 2008).

Según, Pritchard (1992), refiere que por estas razones en el análisis del desempeño en las organizaciones públicas debe ser considerada como una disposición el “qué tan bien” los trabajadores realizan su ocupación en el trabajo. Esta ocupación se puede medir como un índice de calificación (productividad) o comparando la conducta de las personas frente a las expectativas de la estructura, tales como la evaluación del desempeño profesional.

Por otro lado, Torrecilla (s/f), refiere que para que una organización pueda seguir existiendo debe ir mejorando constantemente. Para mejorar los procesos y el rendimiento en relación a los clientes, las ideas deben provenir de los trabajadores cercanos a los procedimientos internos y de los propios usuarios de la institución. Este cambio requiere una recalificación de los trabajadores, con la finalidad de que las aptitudes, habilidades y formaciones de estos puedan ser utilizadas para el logro de los objetivos de la organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral establecen trabajos sistemáticos realizados por las diferentes instituciones para dar la

oportunidad a los trabajadores de ir mejorando sus posiciones y su aporte a la organización, en un contexto de respeto y confianza.

En su investigación Contreras (2004), afirma que el público en general no ve de manera positiva el desempeño de los empleados públicos. Revisando la función del Estado y ante una colectividad que exige y participa más, ha sido necesario introducir en las reformas, el restaurar la confianza de la colectividad en las funciones públicas y en sus empleados. En países como los Estados Unidos, la propuesta de modificación incluida en la Asociación Nacional para la Reinvención del Gobierno destacó la importancia del ciudadano o usuario quien está facultado a exigir una buena atención y una mejora en los servicios, toda vez que este contribuye al Estado con sus impuestos.

Existen pocos países donde se efectúa una aplicación efectiva y generalizada de la evaluación formal del desempeño en las bases e instrumentos técnicos para asegurar la objetividad y la calidad de la apreciación. (Oszlak, 2003).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática como responsable de normar, planear, dirigir, coordinar y supervisar las actividades estadísticas oficiales, y aquí en la región, la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali, necesita conocer el estado actual de la gestión directiva para determinar de qué manera se relaciona con el desempeño laboral y cómo puede ser mejorado para alcanzar las metas propuestas por la institución y así lograr una cultura laboral en la que el personal se sienta identificado con ésta y logre mejores resultados, en bien de la región y de todo el país.

La gestión directiva de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali, se realiza de una manera eficiente, aunque pudiera ser mejor, vinculándola con el desempeño laboral de sus trabajadores, quienes actualmente no son evaluados ni encuestados periódicamente para conocer su percepción hacia la institución, además de no conocer si su desempeño en las labores realizadas es adecuado.

La gestión directiva es un potencial recurso en el desarrollo de las actividades de la institución, por ello debería tratarse con seriedad para destacar su importancia como un medio para que la institución logre el éxito integral y mejorar así el desempeño de sus trabajadores.

Hasta el momento no existe una investigación sobre este tema; resultando de prioridad hacer un estudio en la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali, debido a la importancia que tiene esta institución para el desarrollo de la Región.

Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis sobre la gestión directiva y el desempeño laboral en fin de establecer la relación que existen entre estas dos variables que identifique sus puntos más resaltantes, para establecer estrategias que lleven un buen cumplimiento de las políticas de la calidad en la institución.

1.2.Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Gómez y Mendoza (2013), con su estudio *prototipo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.* En la universidad de Cartagena, Bolívar - Colombia. Población por los trabajadores de la empresa ACMED S.A.S. La muestra estuvo conformada con un total de 6 trabajadores de la empresa ACMED S.A.S. Tipo de investigación No experimental. Diseño de investigación Descriptivo. Instrumento de aplicación de los formatos del prototipo de gestión por competencias. Entre sus principales conclusiones señaló: el prototipo de competencias, a pesar de ser un proyecto que se mantiene en el tapete en los últimos años, existía ya desde 1960, una corriente interesada en este aspecto, no fue sino incluso 1973 con Douglas Mc Clelland que logró concretarse. Este prototipo se basa en una serie de características que están relacionadas con un desempeño superior en un puesto de trabajo, y así como los conocimientos, las habilidades y la experiencia son importantes, existen también otras características como los rasgos, motivos, aptitudes que si bien son

difíciles de detectar son también necesarias para lograr dicho desempeño y fue el utilizado para el presente trabajo.

Ferro, Villamarin y García (2011), con su estudio *La innovación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: una investigación de caso*. Javeriana - Bogotá. Población: Todas las personas la institución educativa colegio campestre “El Himalaya” de Fusagasugá, muestra: 13 personas que tienen o han tenido trato directo con la institución educativa colegio campestre “El Himalaya” de Fusagasugá. Tipo de investigación cualitativa. Diseño de investigación correlacional. Instrumento 4 entrevistas semiestructuradas (una para los estudiantes, para los ex alumnos de la institución, para los profesores y otra para los padres de familia). Entre sus principales conclusiones señaló que la gestión directiva fue influenciada de manera positiva, mostrando el perfil del director, como líder, un miembro respetuoso, receptivo y dispuesto al cambio en fruto de la institución y las técnicas del modelo de poder.

Locke (1968), refiere que es significativo que el propio trabajador se establezca un objetivo y se comprometa con ella; la organización tiene la tarea de incitar a estos en el afianzamiento de las metas, pues de no ser así, puede llevar a que el personal disminuya su desempeño laboral y no se sienta comprometido con la organización pues estas tareas pueden no ser del gusto de ellos, motivando quejas.

Asimismo, resulta significativo la práctica de retroalimentación del personal y la evaluación del cumplimiento de las metas, así como el agradecimiento del esfuerzo, compromiso y la consagración del personal que integra la organización. Exclusivamente de este modo, se asegurará que los trabajadores efectivamente asuman un compromiso con la institución, brindando servicios de excelencia y con oportunidad a los usuarios. En los antecedentes internacionales se menciona la magnitud de una buena gestión directiva la cual corresponde a una de las variables del actual trabajo de investigación; como un modelo basado en competencias para lograr

un mejor desempeño, el diseño y desarrollo de un modelo de evaluación de gestión en una institución educativa, así como también la administración y control por parte de gestión directiva.

1.2.2. A nivel nacional

Reyes (2016). Con su tesis de investigación titulada *Clima laboral y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali – 2016*. Para esta investigación el tamaño de la muestra fue de 30 trabajadores, 3 nombrados y 27 contratados CAS. Así mismo, se utilizó una metodología cuantitativa. Como técnicas de recolección de datos, se utilizó la encuesta, y para el recojo de datos el cuestionario de clima laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo y un cuestionario de desempeño laboral validado por expertos para esta investigación. Concluye que en su estudio el clima laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, es decir que el clima laboral, entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, que permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales, no es determinante para el desempeño laboral.

Alcaide (2002). Con su investigación *Estilos De Gestión Según Tipo En El Diseño Del Proyecto Educativo Institucional, en Institutos Superiores*. Lima-Perú. Población Estuvo conformada por todas las directoras y directores de los Institutos Superiores de Lima Metropolitana.

La Muestra Estuvo conformada por 261 docentes, según género, por cada Instituto Superior. Tipo de investigación: No experimental. Diseño de investigación: Descriptivo. Instrumento Entrevistas semiestructuradas o semi-rígidas, aplicadas a las directoras y directores. Entre sus principales conclusiones señaló que no es lo mismo dirigir instituciones cuyas tareas rutinarias y mecánicas se pueden anunciar, que conducir instituciones educativas cuyo trabajo

supone un alto nivel de creatividad, improvisación, ambigüedad, dificultad o tensión.

A partir la apariencia de género, confirmamos que, aún el género asigna valores y conseguir a algunos seres más que a otros, lo que propicia las inequidades, desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; que la construcción de estos valores y poderes es principalmente socio-cultural, ya que en ella están también involucradas otras variables y dimensiones; por lo tanto, aceptamos que influye en el estilo de gestión.

Trefogli (2013), con su estudio *Gestión Estratégica y Creación de Valor En El Sector Público: Estudio De Caso Sobre El Desarrollo De Evaluaciones De Conocimientos En El Servicio Civil Peruano (2008-2012) Perú*. Lima-Perú. Población los trabajadores del sector público en los sistemas administrativos del Estado: el procedimiento de inversión pública (SNIP), en el año 2009, y el procedimiento de suministro, en el año 2010. Muestra: trabajadores del procedimiento de inversión pública y del sistema de abastecimiento haciendo un total de 89 trabajadores. Tipo de investigación No experimental. Diseño de investigación: descriptiva. Herramienta entrevista semi-estructuradas. Entre sus principales conclusiones señaló En primer término, debemos señalar, para enmarcar las conclusiones, que el actual conocimiento se ha enfocado en una investigación pública que ha sido reconocida, en los escasos espacios de reconocimientos para las prácticas de gestión pública peruana, como buena práctica de gestión.

En las referencias a nivel nacional abarca los modelos y estilos de gestión que plantea; que no es lo igual guiar de una manera rutinaria si no que tiene que tenerse un trabajo que suponga un alto nivel de creatividad, espontaneidad, ambigüedad, dificultad o tensión. A partir de un vistazo de género, reafirmando que el tema de género puede facilitar poder y valor a algunos más que a otros, propiciándose, así las desigualdades entre mujeres y hombres, sin embargo, en los últimos tiempos se viene demostrando la capacidad que tienen las

mujeres para guiar y empujar Empresas e Instituciones, de forma transparente y eficiente.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

El presente trabajo está relacionado con algunas teorías que conciernen al proyecto propuesto. A continuación, se presentan los fundamentos teóricos que respaldan la investigación sobre la relación entre la gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali 2018.

1.3.1. Gestión directiva

1.3.1.1. Definición

Según González (2000), la Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace dar parte a todos los miembros de una organización con el objetivo esencial de optimizar perennemente su eficacia, eficiencia y funcionalidad.

El termino Gestión proviene del latín "gestio", y evoca la acción y el efecto de realizar trámites con eficiencia y prisa, lo que hace permisible la ejecución de un trabajo, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc. El término es diferente al de Administración, que enfoca las ideas de guiar, plantear, regir, organizar u ordenar una determinada situación.

1.3.1.2. Enfoques o teorías

Según Martínez (2006), la acepción de la palabra gestión surge a partir de la frase de management o administración y hace referencia a la superior complicación administrativa de las organizaciones sociales modernas en interacción con un ambiente dinámico delimitado por la coherencia social. Un procedimiento de gestión debe avalar la aplicación de procesos eficaces en cualquier sociedad y debe incluir

funciones básicas gerenciales, como la utilización de conceptos, orientación, organización, realización de actividades, control, resultados, evaluación y mejoramiento en los puntos débiles según los requerimientos de la sociedad.

En una institución es transcendental un tipo de gestión que debe legitimar procesos eficaces como las funciones básicas como los conceptos aplicados, la manera de ordenación la realización de actividades propuestas para el acatamiento de distintas actividades que fortalezcan la institución.

Casassus (2002), evidencia un enfoque de la gestión focalizada en la congregación de medios, definiendo esta como una capacidad de formar una relación adecuada entre la estructura, la habilidad, los sistemas, el uso, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la distribución considerada” o dicha de otra manera la gestión es la dimensión de manifestar los recursos de que se dispone de táctica de lograr lo que se desea.

Según Salgueiro (2001) se relaciona de la misma manera la palabra “acción”, pero Retomando, se encuentran hasta aquí dos relaciones que indican una acción que debe estar enfocada en la consecución de objetivos anticipadamente establecidos. Es indicar, que se llama gestión, (en palabras propias) a aquellas acciones relacionadas con actividades que están dirigidas a la ejecución y progreso de objetivos que han debido establecerse con anterioridad.

Según Chiavenato (2007), la gestión es la habilidad de crear las cosas acertadas a través de las personas. La Gestión, es un proceso que toda sociedad, institución del sector público o privado debe fortalecer para el logro de los objetivos institucionales, construyendo las redes de relaciones sociales, reclutando a los aliados estratégicos para legitimar

el éxito en la organización, sabiendo interactuar y articular con el entorno que se tiene alrededor.

La orientación es aquel mecanismo de la administración en el que se logra la ejecución efectiva de todo lo proyectado por medio de la jerarquía del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha potestad, y se vigila de modo simultáneo que se cumplan en el carácter adecuado todas las órdenes emitidas. La orientación es la acción o influencia interpersonal de la gestión para lograr que sus subordinados obtengan los objetivos encomendados, mediante la toma de decisiones, la motivación, la comunicación. La Situación de la Dirección implica llevar, dirigir y supervisar los esfuerzos de los subordinados para realizar planes y conseguir objetivos de un organismo social.

Según James (1996) menciona las definiciones sobre administración de los siguientes autores:

Burt K. Scanlan, consiste en sistematizar el ánimo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización.

Leonard J. Kazmie, la guía y supervisión de los esfuerzos de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización.

Joel J. Lerner y H.A. Baker, consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización.

Leonard J. Kazmie, la pauta y supervisión de los esfuerzos de los subordinados, para lograr las metas de la clasificación.

Joel J. Lerner y H.A. Baker, consiste en regir los procedimientos mediante la colaboración del impulso de los

subordinados, para tener altos niveles de producción mediante la motivación y la supervisión.

El vocablo "autoridad" tiene principio romano y era frecuentemente admitido como parte de una trilogía que incluía la religión y la costumbre. El vocablo autoridad *autoritas*-, proviene del verbo *augere* que significa incrementar.

La potencia lógica o científica que tienen las doctrinas de los jurisconsultos, la propiedad o predominio de que goza un individuo para hacer una cosa u organizar algo. Las personas o persona quienes residen en el poder Público. La potestad que tiene una persona sobre otra, como el padre sobre el hijo, el tutor sobre el pupilo, etc.

Según lo que refiere Daft, R. (2005), la preponderancia existe a lo largo de la progresión formal de mando y los puestos de mayor jerarquía reciben más autoridad formal que las posiciones de abajo.

En cuanto al hecho administrativo, según Serra (1979), define el hecho administrativo “una creencia de osadía, de entendimiento y de juicio, unilateral, concreta y ejecutiva, que constituye una determinación ejecutiva, que emana de su sujeto: la administración pública, en el adiestramiento de un contexto jurídico subjetivo y su propósito es la complacencia del beneficio general”. Según (Diez, M., 1956) indica que el hecho administrativo es, una expresión concreta, unilateral de voluntad de un órgano de la administración activa en ejercicio de la potestad administrativa”. Según (Acosta, 1981) “es una manifestación de la voluntad de la autoridad administrativa competente, fundada y motivada con una finalidad específica de crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, para la satisfacción del interés general, pudiendo ser ejecutivo o declarativo.

La gestión directiva en las organizaciones contemporáneas comienza a atravesar por nuevos caminos que impone la globalización y obliga a divisar la distribución como un todo que entrega sus servicios a la sociedad, las tendencias organizacionales exigen nuevos modelos y herramientas que le permitan al establecimiento crear valores agregados y diferenciados.

Al respecto Senge (1999), asegura que “la gestión directiva es una tarea colectiva que se construye mediante el adiestramiento y perfeccionamiento de acciones capaces de evidenciar las potencialidades de las personas”. Los pilares de la gestión directiva se proyectan a partir: a) el trabajo en grupo, b) liderazgo, c) servicio, d) la transformación.

Por su lado Fernández (1999), define la gestión directiva como un sistema organizacional que asume la responsabilidad de la política de dirección y progreso de recursos humanos, asegurado en una cultura, una habilidad, unos sistemas y técnicas que permitan lograr, esperar y incrementar la eficiencia y desarrollar la eficiencia y la eficacia de la organización y lograr la satisfacción de las personas y el desarrollo de los recursos humanos.

Para establecer y desarrollar una adecuada gestión directiva comienza desde el líder que organice de una manera que delegue responsabilidades, a personas que asuman el perfil requerido en una política de dirección desarrollando la parte humana es decir saber gestionar el talento humano.

No convertirse en un líder todista, se tiene que saber detectar la vocación productiva de los colaboradores y sacar lo mejor de ellos a nivel de productividad, reconociendo sus potencialidades y fortaleciendo sus debilidades.

En cuanto Romero (2007), afirma que la gestión directiva es el área que atiende al desarrollo del liderazgo claro y

compartido que conduce al equipo humano de la institución a trabajar, bajo principios y valores comunes por el cumplimiento de la misión, objetivos y metas de la institución. La gestión directiva atañe también al desarrollo de procesos de gerencia estratégica que aseguren el cumplimiento de las metas y el seguimiento sistemático a indicadores globales de la institución que permitan el control del conjunto de procedimientos implicados en su desarrollo.

En cuanto a los principios de la gestión directiva. Según Chaparro (2012). Los principios de gestión directiva se construyen desde una orientación democrática para el perfeccionamiento de las organizaciones, cada institución es una estructuración específica, por este entendimiento, cada una debe implementar sus propias estrategias de gestión y liderazgo, aquí se relacionan los principios que son esenciales en cualquier institución. Toma de decisiones, capacidad del equipo directivo para asumir la responsabilidad en la atención de los asuntos internos de su competencia y asegurar los propósitos de la institución a partir de una visión y misión compartidas, corresponsabilidad principio relacionado con la capacidad del equipo directivo para asumir conjuntamente las decisiones y acciones que le permitan asegurar los procesos y resultados institucionales para garantizar la excelencia.

Transparencia y rendición de cuentas. Se refiere a los procesos que se establecen de acuerdo con los propios alcances de la organización para informar a los integrantes de la institución acerca de sus propósitos y alcances o logros, en función de las metas, así como del ejercicio de los recursos financieros que ingresan a la institución comprende el clima organizacional, el proceso de prestación del servicio y sus resultados, el desempeño profesional, la participación social y la administración de los recursos.

Flexibilidad en las prácticas y relaciones. Habilidad del equipo directivo para adecuar sus prácticas y relaciones a las necesidades y prioridades de la institución a fin de atender con calidad y equidad a la diversidad de su comunidad en los diversos contextos sociales y culturales, en un ambiente que favorezca el aprendizaje y el trato digno y respetuoso de todos los actores, para propiciar formas de gestión pertinentes que lo conduzcan a cumplir sus propósitos institucionales.

Para el éxito en la gestión directiva, se tiene que saber gestionar el Talento Humano y el trabajo en equipo, delegando funciones de acuerdo a la vocación de los colaboradores que integran la empresa, institución u organización. Recordar que las personas pasan gran parte de su vida trabajando en las organizaciones, las que dependen de este capital humano para operar y alcanzar los objetivos planteados, por quien dirige la gestión directiva. Separar el trabajo de la existencia de las personas es muy difícil por el efecto que tiene para alcanzar sus objetivos personales, por lo que las personas dependen de la organización para su desarrollo; por ello es sumamente importante tener un líder con enfoque horizontal para el desarrollo de la organización y el colaborador, convirtiéndose esto en una simbiosis que permita obtener beneficios recíprocos.

Entre las tareas de la gestión directiva. Según Viel (1999) entre las tareas de la gestión directiva se encuentran: La planificación, que consiste en instaurar directrices con el término de lograr los objetivos. Conjuntamente, la realización de la planificación y la verificación y el perfeccionamiento de la planificación.

Lamata (1998) menciona que en la medida en que las empresas crecen, la complicación, la pluralidad y,

principalmente, el número de tareas que debe ejecutar el directivo superior asimismo crecen, hasta que llega un instante en que físicamente es inverosímil que una sola persona le haga frente a toda la responsabilidad que lleva consigo la dirección y gestión de la organización. Históricamente, los medios que han utilizado los máximos responsables de empresas para despuntar la continuación a una organización más compleja y exigente y aliviar su carga del trabajo han sido la distribución de tareas, la delegación de autoridad, los comités de trabajo y los consultores.

Quinn (2005), dice que la gestión del personal de una compañía puede enfocarse a partir los distintos ángulos: judicial, administrativo, motivacional. Por otro ámbito, Pérez y Oteo (2006) declara que se analiza con un poco de precaución las responsabilidades de los directivos de las pequeñas empresas, se ve que, de una manera u otra, las más críticas y cruciales de ellas tienen lazo directo con la gestión de compras e inventarios. Se puede verificar que la situación de compras e inventarios no constituye tareas escuetamente administrativas, como muchas veces se la concibe, sino que cumple una significativa función estratégica como parte de gestión global de la empresa. Según Albert (1999), dice que el dominio de los directivos se ejerce principalmente a través de los resultados generales cuantitativos en el trabajo, sin embargo, es ineludible estimar la capacidad gestora y el hábito de los directivos para pilotar a la institución hacia el perfeccionamiento de la calidad. Los puntos claves para mejorar y evaluar la gestión directiva son: la cultura de la empresa, el liderazgo, el plan de mejora de calidad de los directivos, los objetivos, las políticas y las estrategias y organización interna.

1.3.1.3. Dimensiones

Entre las dimensiones (habilidades) en la gestión directiva implica extender las siguientes habilidades. (Álvarez, 2007).

La habilidad estratégica, significa relacionar la empresa con el entorno en un horizonte temporal desconocido, tiene en cuenta cómo evolucionará el medio de la empresa y como relacionarlo con los recursos que ésta posee o poseerá.

La habilidad conceptual, implica la capacidad de ver la empresa como un todo.

La habilidad decisoria, está vinculada a la interpretación de los datos del entorno de la organización en función de los resultados esperados. **La habilidad existencial**, es la capacidad para enfrentar los problemas de los negocios sin consecuencias físicas o psíquicas para el directivo y sin consecuencias adversas para los resultados, desplegando la personalidad, la experiencia y las capacidades acumuladas en el tiempo.

La habilidad interpersonal y humanista, se refiere a la sensibilidad del directivo para hacer funcionar a las personas individualmente y como grupo a la vez, con el fin de lograr la cooperación necesaria para que funcione la empresa a través de la comprensión y la motivación.

La habilidad técnica, significa tener y comprender un tipo específico de actividad en lo que concierne a métodos, procesos, procedimientos y técnicas relacionado con el funcionamiento de la empresa.

La habilidad técnico-administrativa, comprende la capacidad de usar las técnicas administrativas por sí o por los subordinados relacionados con la expresión simbólica de los hechos y de las cosas.

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición.

Según Chiavenato (2004, citado por Meléndez, 2015), es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la habilidad individual para conseguir los objetivos deseados.

1.3.2.2. Enfoques o teorías

A. Teoría de las Necesidades de Maslow (1943)

Maslow (1943), desarrolló una Teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades, la misma que influye en el comportamiento. Maslow infiere esta teoría debido a que el ser humano es un individuo cuyas necesidades van desarrollándose durante toda la vida. Conforme el ser humano satisfaga sus necesidades básicas, surgen otras que van impulsando su manera de actuar. Maslow consideraba que las necesidades del ser humano intervienen como factores importantes que condicionan el comportamiento; por ello planteó el organizar las categorías de las necesidades de acuerdo a la prioridad en que éstas son satisfechas, de manera tal que los esfuerzos de la persona apunten hacia el nivel más bajo de las necesidades aún insatisfechas.

Esta teoría refiere que la persona se encuentra en un estado permanente de motivación, y que a la par de que se satisface un deseo, va surgiendo otro en su lugar.

Según Maslow, la motivación del ser humano comprende una jerarquía de 5 necesidades, las mismas que a la vez están clasificadas en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior. Maslow hace esta diferenciación bajo el criterio de que mientras que las necesidades de orden inferior son satisfechas

predominantemente en lo externo, por ejemplo, por un pago justo, la existencia de acuerdos sindicales y el desempeño de un puesto, las necesidades de orden superior quedan satisfechas en lo interno, es decir dentro de la persona. Esto es, en épocas de abundante economía, la mayoría de trabajadores permanentes satisfacen considerablemente sus necesidades de orden inferior.

Las necesidades de Orden Inferior son: Necesidades Fisiológicas y necesidades de Seguridad. Las necesidades de Orden Superior incluyen: Necesidades Sociales o de amor de pertenencia, necesidades de Estima y necesidades de Autorrealización.

Las necesidades Fisiológicas se encuentran en el primer nivel, en consecuencia, deben ser las primeras en satisfacer; los trabajadores deben ser motivados constantemente a fin de mejorar su desempeño laboral. En tanto perduren estas necesidades, todas las otras actividades tendrán poca importancia y no se le podrá exigir al individuo que despliegue un comportamiento orientado hacia una labor intelectual, de búsqueda de autorrealización u otros.

Las necesidades de Seguridad están ubicadas en el segundo nivel de la pirámide de necesidades. Se relacionan con la preservación física frente a circunstancias de peligro; incluye el deseo de asegurar su estabilidad laboral, la conservación del empleo, bienestar laboral, entre otros.

Las necesidades Sociales o de amor de pertenencia conciernen a lo que se denomina “Necesidad de afiliación”; el ser humano necesita relacionarse y formar grupos. Estas necesidades se relacionan con los contactos sociales, la afiliación a agrupaciones, tener amigos cercanos y

conocidos, pertenecer a organizaciones, recibir afecto, cariño, amor, ser aceptado en la sociedad, entre otros.

Las necesidades de Estima incluyen tanto la autoestima como la estima de los demás. Incluyen necesidades de reconocimiento, admiración, respeto, poder, prestigio, entre otros. El individuo necesita recibir el reconocimiento de parte de los demás para generar una autoconfianza, proyectando esta al ambiente en el que interacciona. La búsqueda de estima, así como la auto conceptualización positiva, dependen completamente del hecho de satisfacer las necesidades afectivas y de pertenencia. La existencia de relaciones. El desarrollo de las relaciones satisfactorias entre individuos evita los problemas de índole mental. Su satisfacción se produce con el aumento de la iniciativa, responsabilidad y autonomía, de cada individuo. Un sujeto que percibe estima, tiene autoconfianza, es fuerte, capaz y suficiente y, sobre todo siente que está siendo de gran utilidad en el mundo.

Las necesidades de Autorrealización: Implican el desarrollo del máximo potencial del individuo; está referida a una sensación de permanente auto superación. El lograr ser lo que uno se ha fijado como meta, es un objetivo humano infundido por la cultura de la competitividad y el éxito y por consiguiente de bienestar personal; así, el ser humano rechaza las derrotas. Únicamente cuando se ha satisfecho las otras necesidades, el ser humano siente libertad para desarrollar todo su potencial.

B. Teoría de la Fijación de Metas de Edwin Locke

Locke (1968), refiere que las metas u objetivos que los individuos persiguen con la ejecución de la tarea, determinan el nivel de esfuerzo que se empleará en su realización.

La Teoría de la Fijación de Metas de Edwin Locke intenta explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento; por ello, propuso una teoría para la fijación de metas, en la cual incluyó cinco principios fundamentales que deben seguirse para cumplir una meta de forma satisfactoria: La claridad, el establecimiento de retos, el compromiso, la retroalimentación y la complejidad de las tareas.

La claridad es la meta a ser alcanzada por el individuo y debe estar definida de manera específica y clara. Las metas muy generales conllevarán a la pérdida del verdadero propósito y finalmente el individuo terminará con una escasa motivación para continuar. Desde un inicio se debe establecer metas dejando en claro qué es lo que se busca alcanzar para no desviarse del sendero, toda vez que esto podría generar una pérdida de esfuerzo y tiempo.

El establecimiento de retos es importante, pues esto se convertirá en un elemento determinante en proyectos de largo plazo; entre mayor sea el objetivo, mayor será la satisfacción una vez que lo haya alcanzado. Por otra parte, los retos planteados conforman una parte decisiva en una organización, por lo que será necesario ir percibiendo beneficios, sin embargo, resulta de necesidad analizar si el reto trazado es realista, pues de no ser así solo se estaría percibiendo pérdidas y no ganancias. Como regla general, mientras más difícil sea el objetivo trazado, mayor será la satisfacción que tendrá el individuo al completarlo.

Con el compromiso se complementan los principios anteriores. Si el individuo ha establecido por sí mismo una meta, entonces automáticamente debería estar comprometido a ella, a no ser que haya sido obligado a participar, lo que generaría que será difícil que el individuo se sienta motivado, asuma una responsabilidad y sea constante. A falta de un compromiso real del sujeto o del

equipo de trabajo, difícilmente se podrá llegar a cumplir las metas deseadas. Frecuentemente, en las organizaciones se presentarán actividades que no serán necesariamente del gusto de los trabajadores, y esta situación llevará a la aparición de quejas que conllevarán a una eventual disminución del desempeño laboral. Es importante motivar a los empleados con la fijación de metas. El entorno laboral es elemental para la organización. Se debe aprender a escuchar las necesidades del equipo de trabajo, mantener un tono amistoso, trabajar en conjunto y llegar a acuerdos mutuos; sólo así se logrará que los trabajadores asuman un compromiso genuino con la empresa y su productividad aumente, logrando así alcanzar los objetivos deseados.

La retroalimentación representa un elemento muy significativo a ser considerado en la delegación de tareas. Es fundamental para la evaluación del cumplimiento de objetivos para poder arribar a la meta final. Se debe valorar a los trabajadores reconociendo su esfuerzo y dedicación, y así se logrará resultados positivos para la organización. Por otro lado, si el equipo no está cumpliendo con lo establecido, resulta importante proveer de las indicaciones necesarias para que su desempeño no disminuya; esto les ayudará a mejorar.

Finalmente, la complejidad de las tareas puede paralizar al equipo de trabajo, sin embargo, para evitar esto, es recomendable que la meta u objetivo sea dividida en categorías, como si se trataran de objetivos individuales; esto ayudará a una mejor organización y control y a no perder los ánimos. Es importante determinar si la capacidad del equipo de trabajo es la ideal para arribar a las metas propuestas o es necesario un entrenamiento adicional para cumplir con ellos. Asimismo, resulta fundamental proveer apoyo a los trabajadores para evitar

un trabajo mal realizado y al mismo tiempo, se estará promoviendo una apropiada cultura organizacional.

1.3.2.3. Dimensiones

A. Orientación de resultados y calidad

Orientación de resultados. Desasosiego por ejecutar apropiadamente el trabajo o sobrepasar un estándar, con los medios disponibles en la empresa. (Meléndez, 2015).

Calidad. Ligado a características que poseen un beneficio o servicio obtenidos en un sistema fructífero, así como su dimensión de complacencia de los requisitos del beneficiario. (Reyes, 2010).

B. Relaciones interpersonales y trabajo de equipo

Relaciones interpersonales. Interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre el trabajador y el grupo al cual pertenece. (Ehlermann, 1977).

Trabajo de equipo. Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida. (Katzenbach, 2000).

C. Iniciativa y organización

Iniciativa. Síndrome conductual, entendiendo síndrome como un conjunto de conductas que, unidas, constituyen la iniciativa personal, que se manifiesta en una aproximación al trabajo caracterizada por ser autoiniciada, activa y persistente, consistente con la misión de la organización, dirigida a los objetivos y orientada a la acción (Frese y Fay, 2001)

Organización. Determinar las actividades imprescindibles para alcanzar los objetivos. (Koontz et. al, 1990).

1.4. Formulación del problema

General

¿Qué relación existe entre gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali - 2018?

Específico

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad estratégica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad conceptual de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad decisoria de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad existencial de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista de gestión directiva en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad técnica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad técnico administrativa de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar nuevos conocimientos que puedan aplicarse a la gestión directiva y desempeño laboral, mejorando la percepción de esta relación en las personas que trabajan en las instituciones públicas.

1.5.2. Metodológica

La elaboración y aplicación de los instrumentos utilizados para cada una de las variables que conforman esta investigación, harán posible el entendimiento de los resultados generados en base a la relación entre gestión directiva y desempeño laboral, una vez que se demuestren su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación y aplicadas en otras instituciones públicas.

1.5.3. Práctica

Con este estudio se busca determinar cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali. Los resultados de este estudio, facilitarán, además, la gestión para el cambio, encaminada a la mejoría en la gestión directiva con vista a un acercamiento a la elevación de la productividad y la satisfacción de los trabajadores, traducido en una mejor calidad de vida para todos los que laboran en la institución.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali - 2018.

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión habilidad estratégica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión habilidad conceptual de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión habilidad decisoria de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión habilidad existencial de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista de gestión directiva en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión habilidad técnica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión habilidad técnico administrativa de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

1.7. Hipótesis

1.7.1. General

H₁: Existe relación significativa entre gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali - 2018.

1.7.2. Específicas

H₁₁: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad estratégica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

H₁₂: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad conceptual de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

H₁₃: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad decisoria de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

H₁₄: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad existencial de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

H₁₅: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista de gestión directiva en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

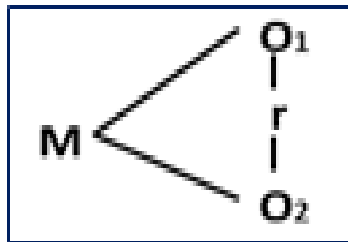
H₁₆: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad técnica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

H17: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad técnico administrativa de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación es aplicada, el enfoque es cuantitativo, el diseño de esta investigación es no experimental y correlacional transversal, toda vez que tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010 p, 105).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación de variables

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

- V1. Gestión directiva
- V2. Desempeño laboral

2.2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DIRECTIVA	Según González (2000). La Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad.	La variable gestión directiva, se operacionalizó, mediante la propuesta de dimensiones; Habilidad estratégica, habilidad decisoria, habilidad existencial, habilidad interpersonal y humanista, habilidad técnica, habilidad técnico administrativa, (Álvarez, 2007). Mediante estas dimensiones se elaboró el instrumento de recojo de información denominado cuestionario sobre gestión directiva estructurado en 7 dimensiones, 14 indicadores y 28 ítems.	Habilidad estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Vínculos estratégicos con su entorno. Identidad institucional estratégica 	De intervalo Eficiente: [10-12] Medianamente eficiente: [07-09] Deficiente: [04-06]
			Habilidad conceptual	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y orientación a objetivos Análisis y resolución de problemas 	
			Habilidad decisoria	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Generación de ideas desarrolladoras 	
			Habilidad existencial	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de resolución Experiencia y capacidad 	
			Habilidad interpersonal y humanista	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilidad directiva Comportamiento empático 	
			Habilidad técnica	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento institucional. Comunicación con el usuario 	
			Habilidad técnico administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de persuasión. Expresiones simbólicas 	
DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato, 2000). (Citado por Meléndez, 2015).	Operacionalmente, se recogió la valoración de los colaboradores con respecto a la variable desempeño laboral y sus dimensiones de Orientación de resultados y calidad, Relaciones interpersonales y trabajo de equipo e Iniciativa y organización, a través de un "Cuestionario".	Orientación de resultados y calidad	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra eficiencia Demuestra profesionalismo 	De intervalo Bueno: [52-66] Regular: [37-51] Malo: [22-36]
			Relaciones interpersonales y trabajo de equipo	<ul style="list-style-type: none"> Buen trato e integración con el equipo Trabaja en equipo 	
			Iniciativa y organización	<ul style="list-style-type: none"> Presenta iniciativa Es organizado y comprometido 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población objeto de estudio, está constituida por 33 trabajadores. 4 trabajadores nombrados y 29 contratados de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali. (Ver tabla 1).

Tabla 1. *Distribución de la Población de Trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali.*

ÁREA	CONDICIÓN LABORAL/SEXO						TOTAL
	NOMBRADO			CONTRATADO			
	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	
Dirección	1	0	1	0	0	0	1
Estadística	1	1	2	0	1	1	3
Índice de Precios al Consumidor	0	0	0	1	1	2	2
Secretaría	1	0	1	0	0	0	1
Recepción / Vigilancia	0	0	0	2	1	3	3
Proyectos	0	0	0	21	2	23	23
TOTAL	3	1	4	24	5	29	33

Fuente: Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali.

2.3.2. Muestra

Es una muestra censal o poblacional Castro (2003), ya que la población comprende los 33 trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali. (Ver tabla 1).

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Técnicas de instrumentos

Tabla 2. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Gestión Directiva	Encuesta	Cuestionario Elaboración propia	Medición de la gestión directiva en 7 dimensiones
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario Elaboración propia	Medición del desempeño laboral en 3 dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

2.4.1.1. Gestión directiva

En esta investigación, el instrumento empleado para evaluar la gestión directiva será el cuestionario el cual consta de 28 ítems, 4 ítems para cada una de las dimensiones: habilidad estratégica, conceptual, decisoria, existencial, interpersonal, técnica y técnica administrativa.

2.4.1.2. Desempeño laboral

Se analizará el desempeño laboral con un cuestionario de 22 ítems, agrupados en tres dimensiones: Orientación de resultados y calidad, Relaciones interpersonales, y trabajo de equipo e Iniciativa y organización.

2.4.2. Validez de instrumentos

2.4.2.1. Gestión directiva

Este cuestionario fue elaborado por el investigador y la validación de este instrumento se realizó a través de la técnica de juicio de expertos, quienes proporcionaron una valoración de “Pertinente”.

2.4.2.2. Desempeño laboral

Este cuestionario fue elaborado por el investigador y la validación de este instrumento se realizó a través de la técnica de juicio de expertos, quienes proporcionaron una valoración de “Pertinente”.

2.4.3. Confiabilidad de instrumentos

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach.

Gestión Directiva

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad para la variable Gestión Directiva

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	50

Para el Instrumento Gestión Directiva (ver tabla 3), el valor de Alfa de Cronbach resultado es de 0.914 lo que demuestra que es altamente confiable

Desempeño laboral

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad para la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	50

Para el Instrumento Desempeño Laboral (ver tabla 4), el valor de Alfa de Cronbach el resultado es de 0.911 lo que demuestra que es altamente confiable

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó la hoja de cálculo Excel y el software estadístico SPSS 24.0, para obtener datos como: tablas de frecuencias, porcentajes, tablas de contingencia o cruzadas, pruebas de normalidad (Shapiro-Wilk) para saber si utilizaremos la prueba de Pearson o la prueba de spearman, prueba de hipótesis de los coeficientes de correlación que existen entre la gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali - 2018.

2.6. Aspectos éticos

Se respetó el anonimato de los sujetos muestrales asignándoles un código.

Los resultados fueron analizados y evaluados, posteriormente se dieron a conocer a los directivos de la institución con el fin de que tomen acciones pertinentes en beneficio de la Oficina Departamental de Estadística e Informática.

La autoría del trabajo corresponde a quien presenta esta investigación. De lo contrario se sujeta al trámite administrativo y sanción, de acuerdo a lo estipulado en el reglamento vigente de la Universidad.

III. RESULTADOS

3.1.Descripción de resultados

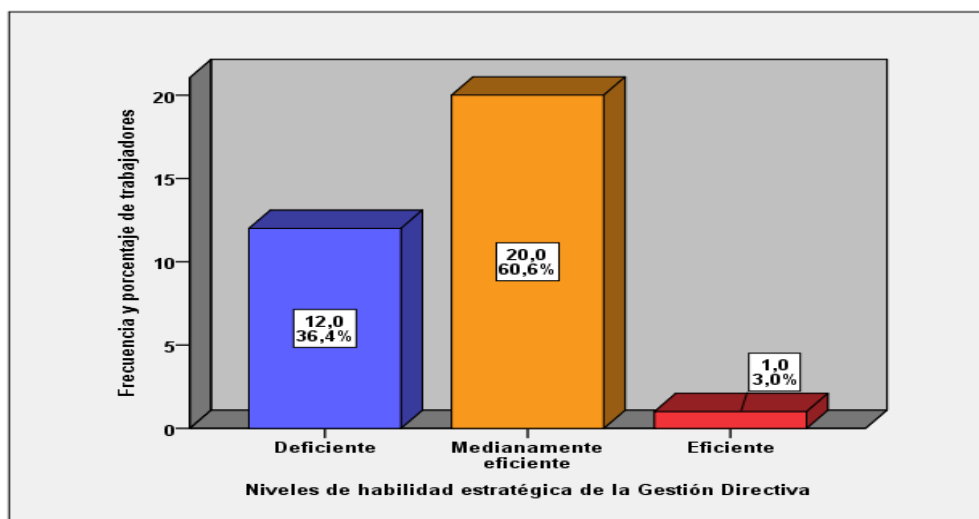
En esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en cuadros y gráficos estadísticos mediante el software estadístico SPSS 24.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación; los mismos que mostraran con mayor precisión la investigación titulada “Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali - 2018”.

Tabla 5. *Resultados de la dimensión habilidad estratégica de la Gestión*

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	1	3%
Medianamente eficiente [07-09]	20	60.6%
Deficiente [04-06]	12	36.4%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 1. *Resultados de la dimensión habilidad estratégica de la Gestión Directiva.*



Fuente: Tabla 5.

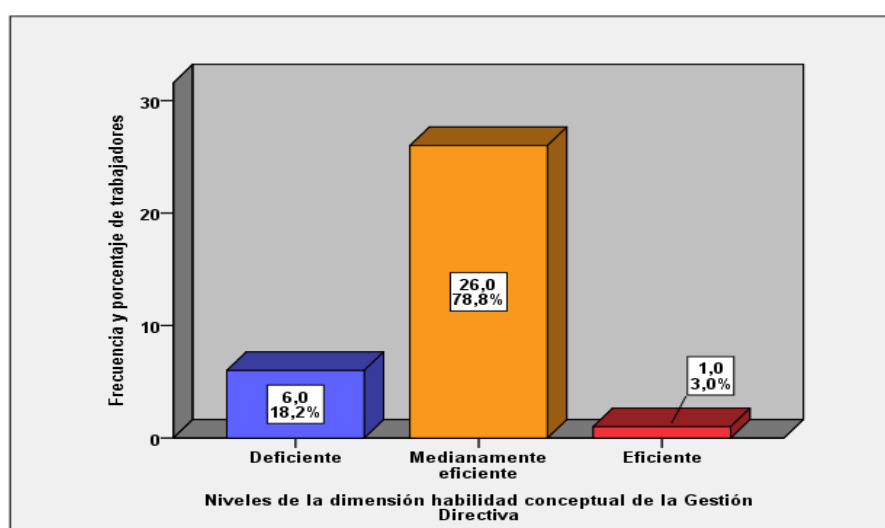
De la tabla 5 y figura 1, se observa que el 60.6% de trabajadores afirman que es medianamente eficiente la habilidad estratégica en la gestión directiva, el 36.4% afirman que es deficiente y solo el 3% que es eficiente la habilidad estratégica en la gestión directiva.

Tabla 6. *Resultados de la dimensión habilidad conceptual de la Gestión Directiva.*

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	1	3%
Medianamente eficiente [07-09]	26	78.8%
Deficiente [04-06]	6	18.2%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 2. *Resultados de la dimensión habilidad conceptual de la Gestión Directiva.*



Fuente: Tabla 6.

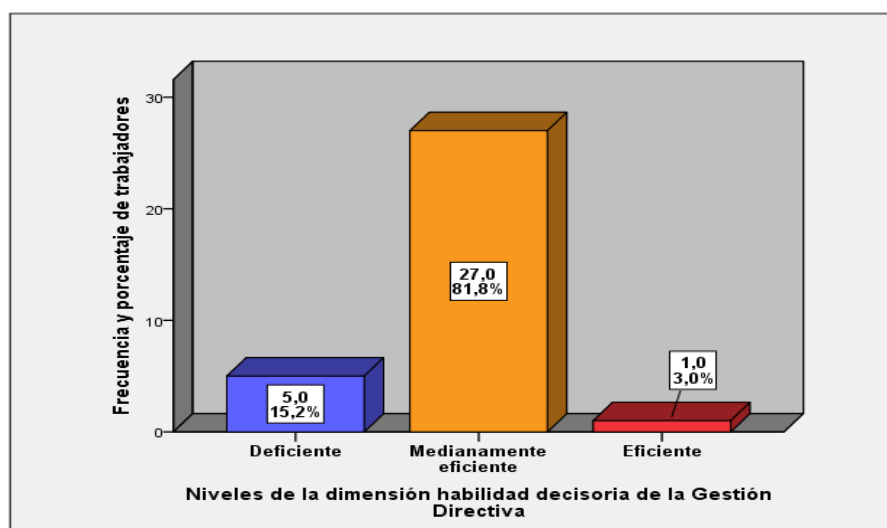
De la tabla 6 y figura 2, se observa que el 78.8% de trabajadores afirman que es medianamente deficiente la habilidad conceptual en la gestión directiva, el 18.2% expresan que es deficiente y solo el 3% afirman que es eficiente la habilidad conceptual en la gestión directiva.

Tabla 7. Resultados de la dimensión habilidad decisoria de la Gestión Directiva.

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	1	3%
Medianamente eficiente [07-09]	27	81.8%
Deficiente [04-06]	5	15.2%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 3. Resultados de la dimensión habilidad decisoria de la Gestión Directiva.



Fuente: Tabla 7.

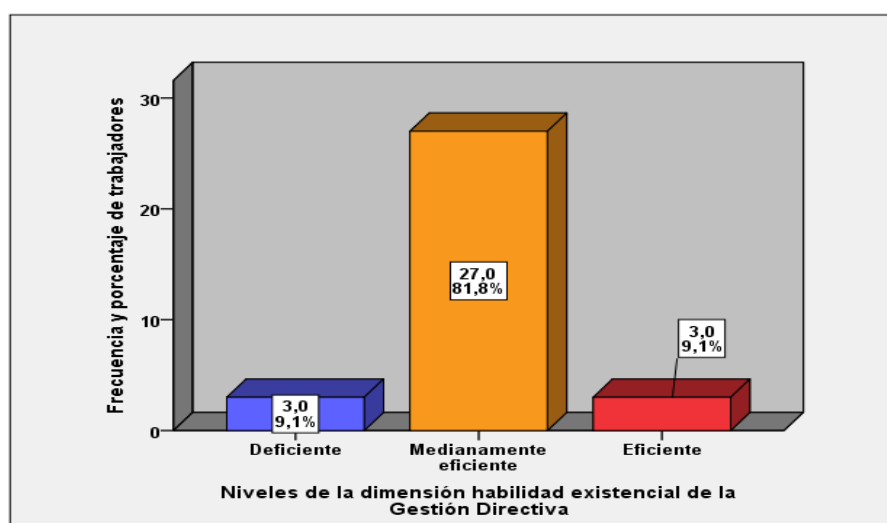
De la tabla 7 y figura 3, se observa que el 81.8% de trabajadores afirman que es medianamente eficiente la habilidad decisoria en la gestión directiva, el 15.2% afirman que es deficiente y solo el 3% afirman que es eficiente la habilidad decisoria en la gestión directiva.

Tabla 8. Resultados de la dimensión habilidad existencial de la Gestión Directiva.

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	3	9.1%
Medianamente eficiente [07-09]	27	81.8%
Deficiente [04-06]	3	9.1%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 4. Resultados de la dimensión habilidad existencial de la Gestión Directiva.



Fuente: tabla 8.

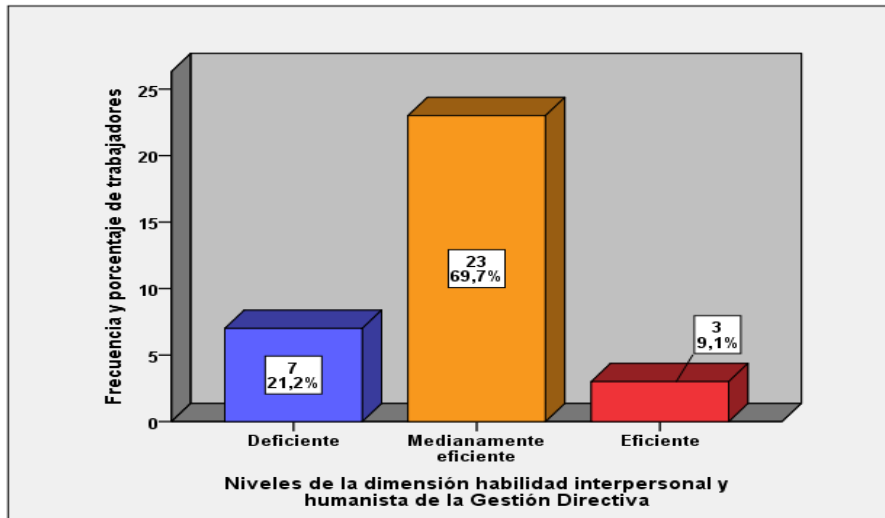
De la tabla 8 y figura 4, se observa que el 81.8% de trabajadores afirman que es medianamente eficiente la habilidad existencial en la gestión directiva, el 9.1% afirman que es deficiente y eficiente respectivamente la habilidad en la gestión directiva.

Tabla 9. Resultados de la dimensión habilidad interpersonal y humanista de la Gestión Directiva.

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	3	9.1%
Medianamente eficiente [07-09]	27	69.7%
Deficiente [04-06]	7	21.2%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 5. Resultados de la dimensión habilidad interpersonal y humanista de la Gestión Directiva.



Fuente: Tabla 9.

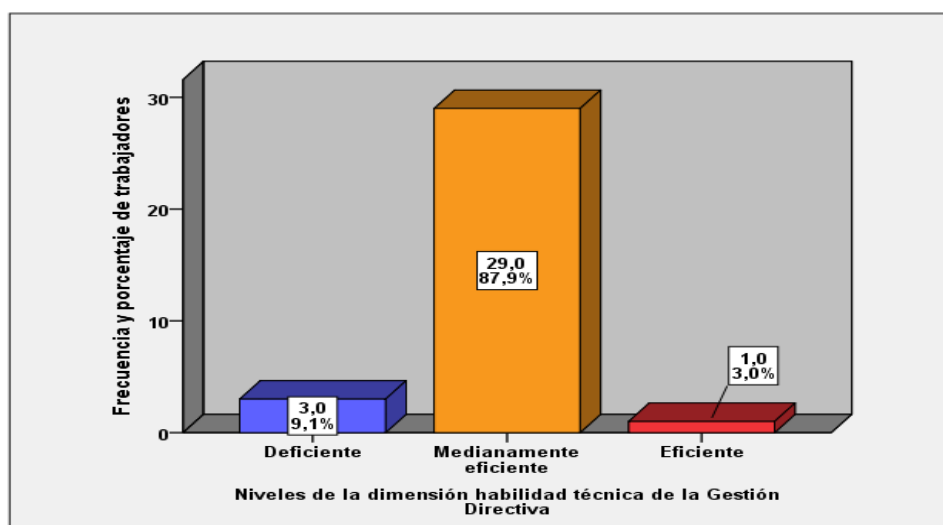
De la tabla 9 y figura 5, se observa que el 69.7% de trabajadores afirman que es medianamente eficiente la habilidad interpersonal y humanista en la gestión directiva, el 21.2% afirman que es deficiente y solo el 9.1% afirman que es eficiente la habilidad interpersonal y humanista en la gestión directiva.

Tabla 10. Resultados de la dimensión habilidad técnica de la Gestión Directiva.

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	1	3%
Medianamente eficiente [07-09]	29	87.9%
Deficiente [04-06]	3	9.1%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 6. Resultados de la dimensión habilidad técnica de la Gestión.



Fuente: Tabla 8.

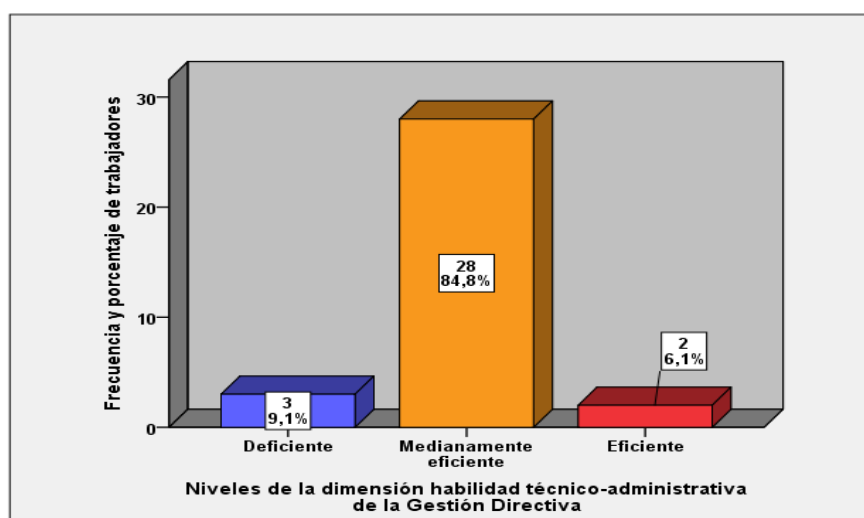
De la tabla 10 y figura 6, se observa que el 87.9% de trabajadores afirman que es medianamente eficiente la habilidad técnica en la gestión directiva, el 9.1% afirman que es deficiente y solo el 3% afirman que es eficiente la habilidad técnica en la gestión directiva.

Tabla 11. Resultados de la dimensión habilidad técnica-administrativa de la Gestión Directiva.

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	2	6.1%
Medianamente eficiente [07-09]	28	84.8%
Deficiente [04-06]	3	9.1%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 7. Resultados de la dimensión habilidad técnica-administrativa de la Gestión.



Fuente: Tabla 9.

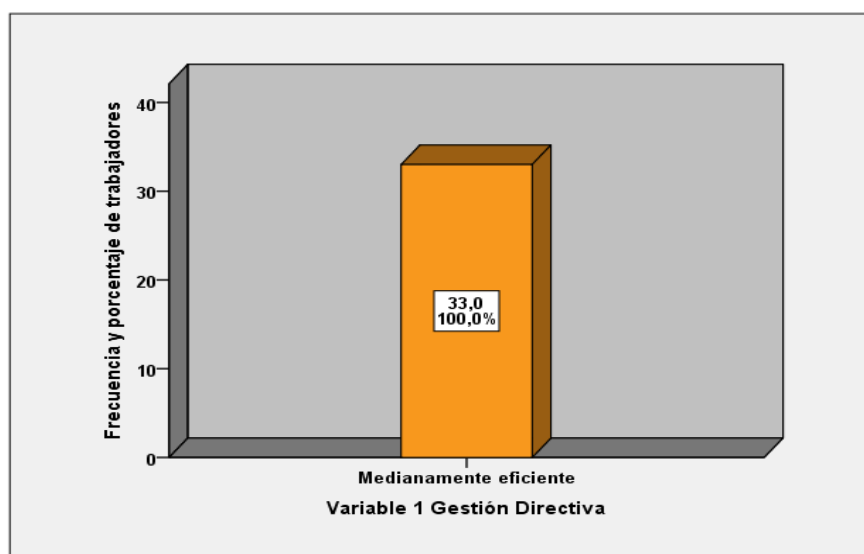
De la tabla 11 y figura 7, se observa que el 84.8% de trabajadores afirman que es medianamente eficiente la habilidad técnica-administrativa en la gestión directiva, el 9.1% afirman que es deficiente y solo el 6.1% afirman que es eficiente la habilidad técnica-administrativa en la gestión directiva.

Tabla 12. Resultados de la variable 1 Gestión Directiva.

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	0	0%
Medianamente eficiente [07-09]	33	100%
Deficiente [04-06]	0	0%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 8. Resultados de la variable 1 Gestión directiva.



Fuente: Tabla 10.

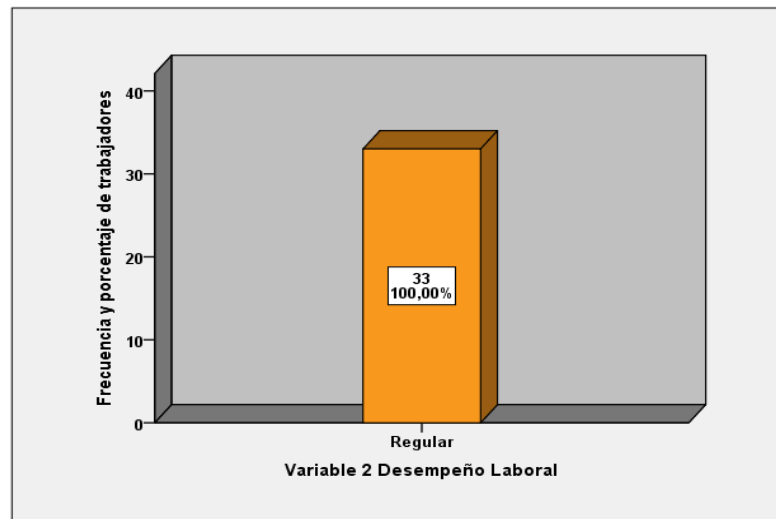
De la tabla 12 y figura 8, se observa que el 100% de trabajadores afirman es medianamente eficiente la gestión directiva, y ningún trabajador afirma que es deficiente o eficiente.

Tabla 13. Resultados de la variable 2 Desempeño Laboral.

Niveles de medición	Estadísticos	
	fi	%
Eficiente [10-12]	0	0%
Medianamente eficiente [07-09]	33	100%
Deficiente [04-06]	0	0%
Total	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicado el 09/07/2018.

Figura 9. Resultados de la variable 2 Desempeño Laboral.



Fuente: Tabla 13.

De la tabla 13 y figura 9, se observa que el 100% de trabajadores afirman que existe un regular desempeño laboral y ningún trabajador afirma que es malo o bueno.

3.2. Prueba de Normalidad

Tabla 14. Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

Prueba de Normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig. (P-valor)
D1: Habilidad estratégica	0.920	33	0.019 < 0.05
D2: Habilidad conceptual	0.912	33	0.011 < 0.05
D3: Habilidad decisoria	0.843	33	0.000 < 0.01
D4: Habilidad existencial	0.835	33	0.000 < 0.01
D5: Habilidad interpersonal y humanista	0.933	33	0.044 < 0.05
D6: Habilidad técnica	0.906	33	0.008 < 0.01
D7: Habilidad técnico-administrativa	0.819	33	0.000 < 0.01
V1: gestión directiva	0.975	33	0.620 > 0.05
V2: desempeño laboral	0.939	33	0.062 > 0.05

Fuente: Anexo 1.

De acuerdo a la tabla 14, se puede observar la prueba de normalidad obtenidas serán a partir de la prueba de Shapiro-Wilk, ya que el tamaño de

nuestra muestra es de 33 datos, y en donde existe al menos un p-valor (Sig. = 0.620) mayor a 0.05 que corresponde a la variable gestión directiva y esta hace que los datos de las dimensiones variables se distribuyen de manera normal (simétrica) por lo tanto se empleará para la prueba de correlación de Pearson para las hipótesis.

3.3. Prueba de Hipótesis

La prueba de hipótesis para esta investigación corresponde a la prueba de correlación de Pearson entre dos variables cualitativas ordinales, también se trabajó con un nivel de significación de 0.05. Por otro lado, los cálculos y resultados para las diferentes pruebas de hipótesis se obtuvieron haciendo el uso del Software Estadístico SPSS 24.0, y se tomaron decisiones de aceptación o rechazo concerniente a la hipótesis nula o alterna, de acuerdo al valor “p” obtenido, es decir si:

Si el valor “p” es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna o de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor “p” es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

a. Correlación de Pearson entre la variable 1 Gestión Directiva y variable 2 Desempeño Laboral.

Tabla 15. Correlación entre la variable 1 Gestión Directiva y variable 2 Desempeño Laboral.

Prueba de Hipótesis de correlación de Pearson			Variable 1 Gestión Directiva	Variable 2 Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Variable 1 Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1	0,875
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	33	33
	Variable 2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,875	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 15, se observa que al contrastar la variable 1 Gestión Directiva con el Desempeño Laboral se obtiene un coeficiente r de Pearson de 0.875, con $p = 0.000 < 0.05$ siendo una relación muy alta significativa, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

b. Correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable 1 Gestión Directiva y variable 2 Desempeño Laboral.

Tabla 16. *Correlación entre la dimensión habilidad estratégica y la variable 2 Desempeño Laboral.*

Prueba de Hipótesis de correlación de Pearson			Dimensión 1 habilidad estratégica	Variable 2 Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Dimensión 1 habilidad estratégica	Coeficiente de correlación	1	0,171
		Sig. (bilateral)	-	0,341
		N	33	33
	Variable 2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,171	1
		Sig. (bilateral)	0,341	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 16, se observa que al contrastar la dimensión 1 habilidad estratégica de la Gestión Directiva con el Desempeño Laboral se obtiene un coeficiente r de Pearson de 0.171, con $p = 0.341 > 0.05$, siendo una relación muy baja no significativa, por lo que se rechaza la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, no existe una relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión habilidad estratégica en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

Tabla 17. *Correlación entre la dimensión habilidad conceptual y la variable 2 Desempeño Laboral.*

Prueba de Hipótesis de correlación de Pearson			Dimensión 2 habilidad conceptual	Variable 2 Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Dimensión 2 habilidad conceptual	Coeficiente de correlación	1	0,190
		Sig. (bilateral)	-	0,290
		N	33	33
	Variable 2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,190	1
		Sig. (bilateral)	0,290	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 17, se observa que al contrastar la dimensión 2 habilidad conceptual de la Gestión Directiva con el Desempeño Laboral se obtiene un coeficiente r de Pearson de 0.190, con $p = 0.290 > 0.05$ siendo una relación muy baja no significativa, por lo que se rechaza la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, no existe una relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión habilidad conceptual en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

Tabla 18. *Correlación entre la dimensión habilidad decisoria y la variable 2 Desempeño Laboral.*

Prueba de Hipótesis de correlación de Pearson			Dimensión 3 habilidad decisoria	Variable 2 Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Dimensión 3 habilidad decisoria	Coeficiente de correlación	1	0,457
		Sig. (bilateral)	-	0,008
		N	33	33
	Variable 2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,457	1
		Sig. (bilateral)	0,008	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 18, se observa que al contrastar la dimensión 3 habilidad decisoria de la Gestión Directiva con el Desempeño Laboral se obtiene un coeficiente r de Pearson de 0.457, con $p = 0.008 < 0.05$, siendo una relación moderada

significativa, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe una relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión habilidad decisoria en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

Tabla 19. Correlación entre la dimensión habilidad existencial y la variable 2 Desempeño Laboral.

Prueba de Hipótesis de correlación de Pearson			Dimensión 4 habilidad existencial	Variable 2 Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Dimensión 4 habilidad existencial	Coeficiente de correlación	1	0,390
		Sig. (bilateral)	-	0,025
		N	33	33
	Variable 2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,390	1
		Sig. (bilateral)	0,025	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 19, se observa que al contrastar la dimensión 4 habilidad existencial de la Gestión Directiva con el Desempeño Laboral se obtiene un coeficiente r de Pearson de 0.390, con $p = 0.025 < 0.05$, siendo una relación baja significativa, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, no existe una relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión habilidad existencial en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

Tabla 20. Correlación entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista y la variable 2 Desempeño Laboral.

Prueba de Hipótesis de correlación de Pearson			Dimensión 5 habilidad interpersonal y humanista	Variable 2 Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Dimensión 5 habilidad interpersonal y humanista	Coeficiente de correlación	1	0,653
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	33	33
	Variable 2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,653	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 20, se observa que al contrastar la dimensión 5 habilidad interpersonal y humanista de la Gestión Directiva con el Desempeño Laboral se obtiene un coeficiente r de Pearson de 0.653, con $p = 0.000 < 0.05$ siendo una relación alta significativa, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe una relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión habilidad interpersonal y humanista en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

Tabla 21. *Correlación entre la dimensión habilidad técnica y la variable 2 Desempeño Laboral.*

Prueba de Hipótesis de correlación de Pearson			Dimensión 6 habilidad técnica	Variable 2 Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Dimensión 6 habilidad técnica	Coeficiente de correlación	1	0,238
		Sig. (bilateral)	-	0,183
		N	33	33
	Variable 2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,238	1
		Sig. (bilateral)	0,183	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 21, se observa que al contrastar la dimensión 6 habilidad técnica de la Gestión Directiva con el Desempeño Laboral se obtiene un coeficiente r de Pearson de 0.238, con $p = 0.183 > 0.05$, siendo una relación baja no significativa, por lo que se rechaza la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, no existe una relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión habilidad técnica en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

Tabla 22. *Correlación entre la dimensión habilidad técnico administrativa y la variable 2 Desempeño Laboral.*

Prueba de Hipótesis de correlación de Pearson			Dimensión 7 habilidad técnico administrativa	Variable 2 Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	Dimensión 7 habilidad técnico administrativa	Coeficiente de correlación	1	0,342
		Sig. (bilateral)	-	0,051
		N	33	33
	Variable 2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,342	1
		Sig. (bilateral)	0,051	-
		N	33	33

Fuente: base de datos.

Decisión estadística:

En la tabla 22, se observa que al contrastar la dimensión 7 habilidad técnico administrativa de la Gestión Directiva con el Desempeño Laboral se obtiene un coeficiente r de Pearson de 0.342, con $p = 0.051 > 0.05$, siendo una relación baja no significativa, por lo que se rechaza la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, no existe una relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión habilidad técnico administrativa en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación titulada Gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018, se centró principalmente en determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

En cuanto a los resultados de la variable 1 gestión directiva, el 100% (ver tabla 12) de trabajadores afirmaron que es medianamente eficiente la gestión directiva y en cuanto a la variable 2 desempeño laboral también el 100% del total de trabajadores (ver tabla 13) afirmaron que es regular el desempeño laboral, así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue de muy alta y significativa, teniendo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente r de Pearson fue de 0.875 con un p -valor de 0.000 (Ver tabla 15), lo cual nos da como conclusión que existe relación muy alta significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la oficina departamental de estadística e informática en la región Ucayali, 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 habilidad estratégica, el 60.6% (ver tabla 5) de trabajadores afirmaron que es medianamente eficiente la habilidad estratégica por parte de la gestión directiva y en la variable de estudio desempeño laboral todos los trabajadores (ver tabla 13) afirmaron que es regular el desempeño laboral, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue de muy baja no significativa, no teniendo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente r de Pearson fue de 0.171 con un p -valor de 0.341 (Ver tabla 16), lo cual nos da como conclusión no que existe una relación significativa entre la dimensión habilidad estratégica y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 habilidad conceptual, el 78.8% (ver tabla 6) de trabajadores afirmaron que es medianamente eficiente la habilidad conceptual por parte de la gestión directiva y en la variable de estudio desempeño laboral todos los trabajadores (ver tabla 13) afirmaron que es regular el

desempeño laboral, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue de muy baja no significativa y no se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente r de Pearson fue de 0.192 con un p -valor de 0.290 (Ver tabla 17), lo cual nos da como conclusión que no existe una relación significativa entre la dimensión habilidad conceptual y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 3 habilidad decisoria, el 81.8% (ver tabla 7) de trabajadores afirmaron que es medianamente eficiente la habilidad decisoria por parte de la gestión directiva y en la variable de estudio desempeño laboral todos los trabajadores (ver tabla 13) afirmaron que es regular el desempeño laboral, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue de moderada significativa y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente r de Pearson fue de 0.457 con un p -valor de 0.008 (Ver tabla 18), lo cual nos da como conclusión que si existe una relación significativa entre la dimensión habilidad decisoria y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 4 habilidad existencial, el 81.8% (ver tabla 8) de trabajadores afirmaron que es medianamente eficiente la habilidad existencial por parte de la gestión directiva y en la variable de estudio desempeño laboral todos los trabajadores (ver tabla 13) afirmaron que es regular el desempeño laboral, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue de moderada significativa y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente r de Pearson fue de 0.390 con un p -valor de 0.025 (Ver tabla 19), lo cual nos da como conclusión que si existe una relación significativa entre la dimensión habilidad existencial y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 5 habilidad interpersonal y humanista, el 69.7% (ver tabla 9) de trabajadores afirmaron que es medianamente eficiente la habilidad interpersonal y humanista por parte de la gestión directiva y en la variable de estudio desempeño laboral todos los trabajadores (ver tabla 13) afirmaron que es regular el desempeño laboral, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue de alta significativa y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la

investigación debido a que el coeficiente r de Pearson fue de 0.653 con un p -valor de 0.000 (Ver tabla 20), lo cual nos da como conclusión que si existe una relación significativa entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 6 habilidad técnica, el 87.9% (ver tabla 10) de trabajadores afirmaron que es medianamente eficiente la habilidad técnica por parte de la gestión directiva y en la variable de estudio desempeño laboral todos los trabajadores (ver tabla 13) afirmaron que es regular el desempeño laboral, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue de baja no significativa y no se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente r de Pearson fue de 0.238 con un p -valor de 0.183 (Ver tabla 21), lo cual nos da como conclusión que no existe una relación significativa entre la dimensión habilidad técnica y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

En cuanto a los resultados de la dimensión 7 habilidad técnica administrativa, el 84.8% (ver tabla 11) de trabajadores afirmaron que es medianamente eficiente la habilidad técnica administrativa por parte de la gestión directiva y en la variable de estudio desempeño laboral todos los trabajadores (ver tabla 13) afirmaron que es regular el desempeño laboral, así mismo en cuanto a la relación de ellas fue de baja no significativa y no se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente r de Pearson fue de 0.342 con un p -valor de 0.051 (Ver tabla 22), lo cual nos da como conclusión que no existe una relación significativa entre la dimensión habilidad técnica administrativa y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.

Los resultados coinciden con la investigación de Ferro, Villamarin y García (2011), en la que afirman que la gestión directiva fue influenciada de manera positiva, mostrando el perfil del directivo, como líder, una persona respetuosa, receptiva y dispuesta al cambio en beneficio de la institución y la metodología del modelo de excelencia.

V. CONCLUSIONES

Existe relación muy alta significativa entre gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018, ya que el resultado Sig.=0.000, denota una muy alta significatividad en la relación (Tabla 15).

Existe relación baja, no significativa entre habilidad estratégica y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018, ya que el resultado Sig.= 0.341, denota muy baja significatividad en la relación (Tabla 16).

Existe relación baja, no significativa entre habilidad conceptual y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018, ya que el resultado Sig.=0.290, denota muy baja significatividad en la relación (Tabla 17).

Existe relación directa entre habilidad decisoria y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018, ya que el resultado Sig.=0.008, denota moderada significatividad en la relación (Tabla 18).

Existe relación directa entre habilidad existencial y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018, ya que el resultado Sig.=0.025, denota moderada significatividad en la relación (Tabla 19).

Existe relación directa entre habilidad interpersonal y humanista y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018, ya que el resultado Sig.=0.000, denota alta significatividad en la relación (Tabla 20).

Existe relación baja, no significativa entre habilidad técnica y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región

Ucayali – 2018, ya que el resultado Sig.=0.183, denota muy baja significatividad en la relación (Tabla 21).

Existe relación baja, no significativa entre habilidad técnica-administrativa y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018, ya que el resultado Sig.=0.051, denota baja significatividad en la relación (Tabla 22).

VI. RECOMENDACIONES

Los funcionarios responsables de la Dirección Departamental de Estadística e Informática de Ucayali, deberían dar una mayor importancia a la gestión directiva, efectuando mejoras e innovaciones estratégicas en todos los servicios y actividades que realiza la institución para facilitar las operaciones que realizan sus trabajadores.

Proporcionar herramientas que permitan supervisar, evaluar e identificar el desempeño laboral de los trabajadores, de esa manera poder capacitarlos aún más para que realicen sus labores con más efectividad, además solicitar al estado para que pueda promover leyes que estimulen a los trabajadores con alto desempeño.

Asimismo, se debe implementar y gestionar capacitaciones continuas para los trabajadores, pues de esa manera se lograría generar un servicio oportuno y de calidad a los diferentes usuarios y a la población en general.

Las altas expectativas que tiene la sociedad peruana están dirigidas a la recepción de un servicio estatal más efectivo y más cercano a las necesidades de la población en general, y para esto se requiere una política integrada, donde los trabajadores se comprometan con las organizaciones responsables en la generación de los servicios brindados al ciudadano.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. (1981). *Teoría general de la concesión*. Revista archivo de derecho público y ciencias de la administración. Vol .11 Venezuela.
- Aguerrondo. (2018). *Cómo planifican las escuelas que innovan*. Recuperado de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/1434/1/MateusFerroSmith> 2011
- Albert, I. (1999). *Gestión, productos y servicios de las agencias de viajes*. Madrid: Ramón Areces.
- Alcaide (2002). *Con su tesis “Estilos De Gestión Según Género En El Diseño Del Proyecto Educativo Institucional En Institutos Superiores”*. Lima-Perú.
- Álvarez (2007). *Modelo de gestión directiva para la pequeña y mediana empresa*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/modelo-de-gestion-directiva-para-la-pequena-y-mediana-empresa/>
- Carr, J., Schmidt, A., Ford, J. y DeShon, R. (2003). *Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes*. Journal of Applied Psychology, 88. 605-619.
- Casassus, J. (2002). *Cambios paradigmáticos en educación*. Revista brasileira de educación. Revista Brasileira de Educação.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Chaparro (2012). *Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión en el equipo directivo de Unitrópico a propósito de las mejoras institucionales*. Línea de Investigación en Liderazgo y Gestión Bogotá.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. y Núñez, A. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones*

públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Universum, 23 (2), 66-85.

Chiavenato, I. (2004; citado por Meléndez, 2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Thomson. México.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial: Mcgraw-hill 2007, 8ª edición.

Contreras, M. (2004). *Ciudadanía Estado y Democracia en la era Neoliberal*. Políticas de Ciudadanía y Sociedad Civil en tiempos de globalización. Caracas: FACES, Universidad Central de Venezuela.

Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. 8ª edición. Editorial Thomson México.

Diez, M. (1961). *El acto administrativo*. 2da ed. Buenos Aires.

Ehlermann, G. (1977). *Relaciones interpersonales. Revista de psicopedagogía*. Recuperado de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/relaciones%20interpersonales>

Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.

Ferro, Villamarin y Garcia (2011) “*La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso*”. Javeriana-Bogotá.

Frigo, E. (2007). *¿Qué significa ser gerente?*. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/299/1/Tesis%20Francisco%20Jos%C3%A9%20Castro%20Reyes>.

Frese, M. y Fay, D.(2001). *Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in The 21st Century*. In B.M. Staw and R. Sutton: *Research in Organizational Behavior*, vol 23.

Gómez y Mendoza (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S. En la universidad de Cartagena. Bolívar- Colombia*.

Recuperado de
<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20PARA%20LA%20.pdf>.

González (2000). *Evaluación y gestión de la calidad educativa, un enfoque metodológico*. Ediciones Aljibe. Málaga, España. Recuperado de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/1434/1/MateusFerroSmith> 2011.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5° ed.). México: Mc Graw-Hill. p. 105.

James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR. *Administración*. 6ta. Edición. Editorial Prentice Hall - Pearson - Addison Wesley Longman 1996, México.

Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo*. Editorial: Ediciones Granica, S.A. España

Koontz, O'Donnell, Weihrich (1990). *Elementos de Administración*, 3ª edición. Mc Graw Hill.

Lamata, F. (1998). *Manual de administración y gestión sanitaria*. Madrid: Díaz Santos.

Locke, E. (1968). *Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Performance*.

Martínez, C. (2006). *El método de estudio de caso estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento y gestión nº 20*. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3576/2301>.

Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation. Psychological Review*, 50, 370-396.

- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014. Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar por el grado de Magister en Gestión del Talento Humano. Universidad Tecnológica Equinoccial – Dirección General de Posgrados, Quito.*
- Oszlak, O. (2003). *El servicio civil en América Latina y el Caribe: Situación y retos futuros.* En: Echebarría, Koldo Ed. *Servicio Civil: Temas para un diálogo.* Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública. Serie de Estudios Diálogo Regional de Política. BID. Washington DC. Noviembre.
- Pérez E. y Oteo, L. A. (2006). *Función directiva y recursos humanos en Sanidad.* Madrid: Díaz de Santos.
- Pierson, R. (1998). *Para usted que quiere ser dirigente.* Nampa, ID: Pacific Press.
- Pritchard, R. (1992). *Organizational productivity. Handbook of industrial and organizational psychology 3.*
- Quinn, R. (2005). *Maestría en gestión de organizaciones.* Madrid: Díaz Santos.
- Reyes, M. (2016). *Clima laboral y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali – 2016* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Pucallpa, Perú.
- Reyes, S. (2010). *Evaluación de la calidad del servicio de la sucursal 6432 del bpa las tunas,* Universidad de Camagüey, 2010.
- Romero, W. (2007). *Prácticas de gestión directiva que aportan a fortalecer la calidad institucional: un estudio de caso.* Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Tesis de maestría
- Salgueiro, A. (2001). *Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando.* Editorial Díaz de Santos. Madrid España, 2.001.
- Senge, P. (1990). *La quinta Disciplina. El arte y la práctica de las organizaciones que aprenden.* New York Doubleday.

- Serra, A. (1979). *Derecho administrativo*, T.L. 9ª ed. Porrúa. México.
- Torrecilla, O. (S/F). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Recuperado de <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Trefogli (2013). *Con su tesis Gestión Estratégica y Creación de Valor En El Sector Público: Estudio De Caso Sobre El Desarrollo De Evaluaciones De Conocimientos En El Servicio Civil Peruano (2008-2012) Perú*. Lima-Perú.
- Ventura (2012) *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf.
- Viel, E. (1999). *Diagnostico fisioterápico: concepción, realización y aplicación en la práctica libre y hospitalaria*. Barcelona: El sevier.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018. Investigador: Bach. Pio Chacón Campos				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable Dimensiones	Metodología
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p style="text-align: center;">General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?</p> <p style="text-align: center;">Específico</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad estratégica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad conceptual de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO</p> <p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.</p> <p style="text-align: center;">Específico</p> <p>O1: Determinar la relación entre la dimensión habilidad estratégica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>O2: Determinar la relación entre la dimensión habilidad conceptual de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p>	<p style="text-align: center;">HIPÓTESIS</p> <p style="text-align: center;">General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018.</p> <p style="text-align: center;">Específica</p> <p>H1₁: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad estratégica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>H1₂: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad conceptual de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE DE ESTUDIO 1:</p> <p style="text-align: center;">Gestión directiva</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidad estratégica - Habilidad conceptual - Habilidad decisoria - Habilidad existencial - Habilidad interpersonal y humanista - Habilidad técnica - Habilidad técnico administrativa <p>- Fuente: (Álvarez, 2007).</p> <p style="text-align: center;">VARIABLE DE ESTUDIO 2:</p> <p style="text-align: center;">Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientación de resultados y calidad. 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque de la investigación: Cualitativa</p> <p>Diseño de investigación: No experimental. Correlacional de corte transversal</p> <p style="text-align: center;">Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p style="text-align: center;">Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Variable 1 – Gestión Directiva</p> <p>O₂ = Variable 2 – Desempeño laboral</p> <p>r = Relación de variables</p> <p style="text-align: center;">Población:</p> <p>La población objeto de estudio está constituida por 33 trabajadores. 4 trabajadores nombrados y 29 contratados de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Ucayali.</p>

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad decisoria de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad existencial de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista de gestión directiva en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad técnica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión habilidad técnico administrativa de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018?</p>	<p>O3: Determinar la relación entre la dimensión habilidad decisoria de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>O4: Determinar la relación entre la dimensión habilidad existencial de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>O5: Determinar la relación entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista de gestión directiva en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>O6: Determinar la relación entre la dimensión habilidad técnica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>O7: Determinar la relación entre la dimensión habilidad técnico administrativa de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p>	<p>H13: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad decisoria de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>H14: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad existencial de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>H15: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad interpersonal y humanista de gestión directiva en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>H16: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad técnica de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p> <p>H17: Existe una relación significativa entre la dimensión habilidad técnico administrativa de gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali - 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales y trabajo de equipo. - Iniciativa y organización. <p>Fuente: Meléndez (2015)</p>	<p>Muestra: Está comprendido por la población por tratarse de una cantidad pequeña.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica: Encuesta - Instrumento: Dos cuestionarios auto administrados al personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018. <p>Técnicas de análisis de datos</p> <p>Para presentar los datos se empleará tablas, cuadros y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones.</p> <p>Para analizar los datos se utilizará la media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación.</p> <p>Como coeficiente de correlación se hará uso del coeficiente de correlación de Pearson.</p> <p>Las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.</p>
---	---	--	--	---

Anexo 02: Matriz de Definición de Variables y Dimensiones

MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

Título: Gestión directiva y desempeño laboral en el personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la región Ucayali – 2018. Investigador: Bach. Pio Chacón Campos		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable: Gestión directiva La Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad. González (2000).	Dimensión 1 Habilidad estratégica Significa relacionar la empresa con el entorno en un horizonte temporal desconocido, tiene en cuenta cómo evolucionará el medio de la empresa y como relacionarlo con los recursos que ésta posee o poseerá.	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculos estratégicos con su entorno. • Identidad institucional estratégica
	Dimensión 2 Habilidad conceptual Implica la capacidad de ver la empresa como un todo.	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación y orientación a objetivos • Análisis y resolución de problemas
	Dimensión 3 La habilidad decisoria está vinculada a la interpretación de los datos del entorno de la organización en función de los resultados esperados.	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Generación de ideas desarrolladoras
	Dimensión 4 La habilidad existencial es la capacidad para enfrentar los problemas de los negocios sin consecuencias físicas o psíquicas para el directivo y sin consecuencias adversas para los resultados, desplegando la personalidad, la experiencia y las capacidades acumuladas en el tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de resolución • Experiencia y capacidad
	Dimensión 5 La habilidad interpersonal y humanista se refiere a la sensibilidad del directivo para hacer funcionar a las personas individualmente y como grupo a la vez, con el fin de lograr la cooperación necesaria para que funcione la empresa a través de la comprensión y la motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad directiva • Comportamiento empático
	Dimensión 6	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento institucional.

	<p align="center">La habilidad técnica</p> <p>significa tener y comprender un tipo específico de actividad en lo que concierne a métodos, procesos, procedimientos y técnicas relacionado con el funcionamiento de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con el usuario
	<p align="center">Dimensión 7</p> <p align="center">La habilidad técnico-administrativa</p> <p>comprende la capacidad de usar las técnicas administrativas por sí o por los subordinados relacionados con la expresión simbólica de los hechos y de las cosas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de persuasión. • Expresiones simbólicas
<p>Variable: Desempeño laboral</p> <p>Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato, 2000). (Citado por Meléndez, 2015)</p>	<p align="center">Dimensión 1</p> <p align="center">Orientación de resultados y calidad</p> <p align="center">Orientación de resultados</p> <p>Preocupación por realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar, con los recursos disponibles en la empresa. (Meléndez, 2015).</p> <p align="center">Calidad</p> <p>Conjunto de características que posee un producto o servicio obtenidos en un sistema productivo, así como su capacidad de satisfacción de los requisitos del usuario. (Reyes Benítez, 2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra eficiencia • Demuestra profesionalismo
	<p align="center">Dimensión 2</p> <p align="center">Relaciones interpersonales y trabajo de equipo</p> <p align="center">Relaciones interpersonales</p> <p>Interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre el trabajador y el grupo al cual pertenece. (Ehlermann, 1977).</p> <p align="center">Trabajo de equipo</p> <p>Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida. (Katzenbach, 2000).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Buen trato e integración con el equipo • Trabaja en equipo
	<p align="center">Dimensión 3</p> <p align="center">Iniciativa y organización</p> <p align="center">Iniciativa</p> <p>Predisposición para gestionar ideas obtenidas de la realidad del entorno que a la vez impulsan la automotivación hacia el logro de los objetivos. (Cevallos, 2015).</p> <p align="center">Organización</p> <p>Determinar las actividades necesarias para alcanzarlos objetivos. (Koontz et. al, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta iniciativa • Es organizado y comprometido

Anexo 03: Matriz del Instrumento de Recojo de Datos

VAR	DIMENSIONES	INDICADORES	Peso %	N° de ítems	Ítems (índice)	Escala de valoración
Variable: Gestión directiva.	Dimensión 1 Habilidad estratégica	• Vínculos estratégicos con su entorno.	14.3	4	La institución establece convenios estratégicos con instituciones públicas o privadas relacionadas a los fines de la institución.	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
		• Identidad institucional estratégica			La institución cuenta con aliados estratégicos del sector público o privado.	
					Los objetivos institucionales están enmarcados a convertir a la institución en líder de su sector.	
					La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución quiere alcanzar en un futuro	
	Dimensión 2 Habilidad conceptual	• Integración con la institución	14.3	4	La dirección reconoce la necesidad de enfoques nuevos	
		• Compromiso institucional			La dirección dirige las actividades al cumplimiento de objetivos	
					La dirección analiza los asuntos y resuelve problemas	
					La dirección es capaz de organizar y estructurar las distintas actividades	
	Dimensión 3 La habilidad decisoria	• Toma de decisiones	14.3	4	Se involucra a todas las áreas en la toma de decisiones institucionales.	
		• Generación de ideas • desarrolladoras			La toma de decisiones en la institución se realiza de manera horizontal.	
					En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.	
					Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos.	
	Dimensión 4 La habilidad existencial	• Capacidad de resolución	14.3	4	En la institución se cuenta con una escala de valores institucionales.	
		• Experiencia y capacidad			En la institución se toma en cuenta las opiniones de las áreas involucradas al plantear alternativas de solución.	
					La directora cuenta con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la institución.	
					La directora muestra sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios.	
	Dimensión 5	• Sensibilidad directiva	14.3	4	La directora motiva de manera permanente a sus subalternos.	
					La directora escucha y presta apoyo a la problemática de sus subalternos.	

	La habilidad interpersonal y humanista	<ul style="list-style-type: none">Comportamiento empático			La directora mantiene buena comunicación con sus subalternos. Los integrantes de las diferentes áreas y proyectos se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional.			
	Dimensión 6 La habilidad técnica	<ul style="list-style-type: none">Procedimiento institucional.	14.3	4	En la institución respetan la función de cada una de las instancias o áreas que la integran.			
		<ul style="list-style-type: none">Comunicación con el usuario			La institución cuenta con un flujograma dinámico y operativo			
					En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo a los usuarios.			
					En la institución se brinda una adecuada orientación al usuario.			
	Dimensión 7 La habilidad técnico-administrativa	<ul style="list-style-type: none">Capacidad de persuasión.	14.3	4	En la institución se implementan nuevas formas de operar.			
		<ul style="list-style-type: none">Expresiones simbólicas			La directora de la institución persuade a la gente de aceptar los cambios radicales que amerita la institución.			
					La institución tiene a la vista su organigrama funcional.			
					La institución cuenta con un formato de procedimiento administrativo (solicitud).			
	Variable: Desempeño laboral	Dimensión 1 Orientación de resultados y calidad	<ul style="list-style-type: none">Demuestra eficiencia	33.3	8		Termina su trabajo oportunamente.	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			<ul style="list-style-type: none">Demuestra eficacia y profesionalismo				Cumple con las tareas que se le encomienda.	
							Realiza un volumen adecuado de trabajo.	
Realiza su trabajo de acuerdo a las especificaciones técnicas.								
Presenta los trabajos conforme a las indicaciones dadas.								
Hace uso racional de los recursos.								
Realiza su trabajo sin una supervisión especializada.								
Muestra una actitud profesional en la realización de las tareas.								
Dimensión 2 Relaciones interpersonales y trabajo de equipo		<ul style="list-style-type: none">Tiene buen trato y se integra con el equipo	33.3	5	Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros.			
		<ul style="list-style-type: none">Trabaja en equipo			Brinda una adecuada orientación a los usuarios.			
					Evita los conflictos dentro del equipo.			
					Muestra aptitud para integrarse al equipo.			
					Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.			
Dimensión 3		<ul style="list-style-type: none">Presenta iniciativa	33.3	9	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.			
		Se muestra asequible al cambio.						
		Se anticipa a las dificultades.						

	Iniciativa y organización				Aplica las destrezas y conocimientos para cumplir con sus funciones.	
					Tiene gran capacidad para resolver problemas.	
					Planifica sus actividades.	
		• Es organizado y comprometido			Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	
					Se preocupa por alcanzar las metas.	
					Realiza su trabajo con efectividad y compromiso.	

Anexo 04: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A. Cuestionario sobre gestión directiva

Estimado colaborador este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible. Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente.

Nunca	1	A veces	2	Siempre	3
-------	---	---------	---	---------	---

D1: Habilidad estratégica		1	2	3
1	La institución establece convenios estratégicos con instituciones privadas relacionadas a los fines de la institución.			
2	La institución cuenta con aliados estratégicos del sector público o privado.			
3	Los objetivos institucionales están enmarcados a convertir a la institución en líder de su sector.			
4	La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución que quiere alcanzar en un futuro			
D2: Habilidad conceptual		1	2	3
5	La dirección reconoce la necesidad de enfoques nuevos			
6	La dirección dirige las actividades al cumplimiento de objetivos			
7	La dirección analiza los asuntos y resuelve problemas			
8	La dirección es capaz de organizar y estructurar las distintas actividades			
D3: Habilidad decisoria		1	2	3
9	Se involucra a todas las áreas en la toma de decisiones institucionales.			
10	La toma de decisiones en la institución se realiza de manera horizontal.			
11	En la institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.			
12	Las propuestas institucionales consideran a los usuarios directos e indirectos.			
D4: Habilidad existencial		1	2	3
13	En la institución se cuenta con una escala de valores institucionales.			

14	En la institución se toma en cuenta las opiniones de las áreas involucradas al plantear alternativas de solución.			
15	La directora cuenta con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la institución.			
16	La directora muestra sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios.			
D5: Habilidad interpersonal y humanista		1	2	3
17	La directora motiva de manera permanente a sus subalternos.			
18	La directora escucha y presta apoyo a la problemática de sus subalternos.			
19	La directora mantiene buena comunicación con sus subalternos.			
20	Los integrantes de las diferentes áreas y proyectos se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional.			
D6: Habilidad técnica		1	2	3
21	En la institución respetan la función de cada una de las instancias o áreas que la integran.			
22	La institución cuenta con un flujograma dinámico y operativo			
23	En la institución se da a conocer el procedimiento administrativo a los usuarios.			
24	En la institución se brinda una adecuada orientación al usuario.			
D7: Habilidad técnico-administrativa		1	2	3
25	En la institución se implementan nuevas formas de operar.			
26	La directora de la institución persuade a la gente de aceptar los cambios radicales que amerita la institución.			
27	La institución tiene a la vista su organigrama funcional.			
28	La institución cuenta con un formato de procedimiento administrativo (solicitud).			

B. Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimado colaborador este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible. Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente.

Nunca	1	A veces	2	Siempre	3
-------	---	---------	---	---------	---

D1: Orientación de resultados y calidad		1	2	3
1	Termina su trabajo oportunamente.			
2	Cumple con las tareas que se le encomienda.			
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.			
4	Realiza su trabajo de acuerdo a las especificaciones técnicas.			
5	Presenta los trabajos conforme a las indicaciones dadas.			
6	Hace uso racional de los recursos.			
7	Realiza su trabajo sin una supervisión especializada.			
8	Muestra una actitud profesional en la realización de las tareas.			
D2: Relaciones interpersonales y trabajo de equipo		1	2	3
9	Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros.			
10	Brinda una adecuada orientación a los usuarios.			
11	Evita los conflictos dentro del equipo.			
12	Muestra aptitud para integrarse al equipo.			
13	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.			
D3: Iniciativa y organización		1	2	3
14	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.			
15	Se muestra asequible al cambio.			
16	Se anticipa a las dificultades.			
17	Aplica las destrezas y conocimientos para cumplir con sus funciones.			
18	Tiene gran capacidad para resolver problemas.			
19	Planifica sus actividades.			
20	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.			
21	Se preocupa por alcanzar las metas.			
22	Realiza su trabajo con efectividad y compromiso.			

Anexo 05: BASE DE DATOS

N°	Habilidad estratégica		Habilidad conceptual		Habilidad decisoria		Habilidad existencial		Habilidad interpersonal y humanista		Habilidad técnica		Habilidad técnico-administrativa		gestión directiva		desempeño laboral	
01	8	A veces	6	Nunca	9	A veces	8	A veces	11	Siempre	7	A veces	10	Siempre	59	A veces	44	A veces
02	5	Nunca	10	Siempre	7	A veces	10	Siempre	9	A veces	6	Nunca	8	A veces	55	A veces	44	A veces
03	9	A veces	7	A veces	8	A veces	7	A veces	7	A veces	7	A veces	5	Nunca	50	A veces	41	A veces
04	8	A veces	7	A veces	9	A veces	9	A veces	9	A veces	10	Siempre	8	A veces	60	A veces	47	A veces
05	6	Nunca	8	A veces	7	A veces	8	A veces	9	A veces	8	A veces	7	A veces	53	A veces	43	A veces
06	10	Siempre	7	A veces	7	A veces	6	Nunca	7	A veces	9	A veces	8	A veces	54	A veces	41	A veces
07	6	Nunca	9	A veces	7	A veces	8	A veces	10	Siempre	7	A veces	6	Nunca	53	A veces	43	A veces
08	7	A veces	9	A veces	5	Nunca	8	A veces	8	A veces	8	A veces	8	A veces	53	A veces	41	A veces
09	8	A veces	8	A veces	5	Nunca	8	A veces	8	A veces	6	Nunca	8	A veces	51	A veces	40	A veces
10	8	A veces	5	Nunca	9	A veces	10	Siempre	9	A veces	9	A veces	7	A veces	57	A veces	46	A veces
11	9	A veces	9	A veces	8	A veces	6	Nunca	8	A veces	6	Nunca	8	A veces	54	A veces	43	A veces
12	6	Nunca	6	Nunca	9	A veces	8	A veces	7	A veces	9	A veces	10	Siempre	55	A veces	40	A veces
13	7	A veces	9	A veces	8	A veces	9	A veces	12	Siempre	9	A veces	4	Nunca	58	A veces	50	A veces
14	8	A veces	7	A veces	8	A veces	7	A veces	8	A veces	8	A veces	8	A veces	54	A veces	43	A veces
15	6	Nunca	8	A veces	11	Siempre	5	Nunca	7	A veces	9	A veces	7	A veces	53	A veces	40	A veces
16	8	A veces	7	A veces	5	Nunca	8	A veces	5	Nunca	8	A veces	8	A veces	49	A veces	38	A veces
17	6	Nunca	6	Nunca	9	A veces	8	A veces	9	A veces	7	A veces	8	A veces	53	A veces	41	A veces
18	8	A veces	8	A veces	9	A veces	10	Siempre	6	Nunca	7	A veces	8	A veces	56	A veces	44	A veces
19	5	Nunca	8	A veces	7	A veces	8	A veces	8	A veces	8	A veces	7	A veces	51	A veces	40	A veces
20	7	A veces	8	A veces	9	A veces	7	A veces	8	A veces	9	A veces	7	A veces	55	A veces	43	A veces
21	8	A veces	7	A veces	5	Nunca	8	A veces	5	Nunca	8	A veces	8	A veces	49	A veces	38	A veces
22	6	Nunca	6	Nunca	9	A veces	7	A veces	9	A veces	7	A veces	8	A veces	52	A veces	40	A veces
23	8	A veces	8	A veces	9	A veces	8	A veces	6	Nunca	7	A veces	8	A veces	54	A veces	42	A veces
24	5	Nunca	8	A veces	7	A veces	8	A veces	8	A veces	8	A veces	7	A veces	51	A veces	40	A veces
25	7	A veces	8	A veces	9	A veces	7	A veces	8	A veces	9	A veces	7	A veces	55	A veces	43	A veces
26	7	A veces	7	A veces	5	Nunca	8	A veces	5	Nunca	8	A veces	8	A veces	48	A veces	37	A veces
27	6	Nunca	6	Nunca	9	A veces	8	A veces	9	A veces	7	A veces	8	A veces	53	A veces	41	A veces
28	8	A veces	8	A veces	9	A veces	8	A veces	6	Nunca	7	A veces	7	A veces	53	A veces	42	A veces
29	5	Nunca	8	A veces	7	A veces	8	A veces	8	A veces	8	A veces	7	A veces	51	A veces	40	A veces
30	7	A veces	8	A veces	9	A veces	8	A veces	8	A veces	9	A veces	7	A veces	56	A veces	44	A veces
31	8	A veces	8	A veces	9	A veces	8	A veces	6	Nunca	7	A veces	7	A veces	53	A veces	42	A veces
32	5	Nunca	8	A veces	7	A veces	8	A veces	8	A veces	8	A veces	7	A veces	51	A veces	40	A veces
33	7	A veces	8	A veces	9	A veces	8	A veces	8	A veces	9	A veces	7	A veces	56	A veces	44	A veces

Anexo 06: Valores del Coeficiente de Pearson

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Anexo 07: Matriz de validación y juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA EN EL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA DE UCAYALI, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DIRECTIVA	Habilidad estratégica	Vínculos estratégicos con su entorno.	1,2			X	X		X		X		X		
		Identidad institucional estratégica	3,4			X	X		X		X		X		
	Habilidad conceptual	Innovación y orientación a objetivos	5,6			X	X		X		X		X		
		Análisis y resolución de problemas	7,8			X	X		X		X		X		
	Habilidad decisoria	Toma de decisiones	9,10			X	X		X		X		X		
		Generación de ideas desarrolladoras	11,12			X	X		X		X		X		
	Habilidad existencial	Capacidad de resolución	13,14			X	X		X		X		X		
		Experiencia y capacidad	15,16			X	X		X		X		X		
	Habilidad interpersonal	Sensibilidad directiva	17,18			X	X		X		X		X		
		Comportamiento empático	19,20			X	X		X		X		X		

	Habilidad técnica	Procedimiento institucional.	21,22			X	X		X		X		X		
		Comunicación con el usuario	23,24			X	X		X		X		X		
	Habilidad técnico administrativa	Capacidad de persuasión.	25,26			X	X		X		X		X		
		Expresiones simbólicas	27,28			X	X		X		X		X		

Wendy Janina Ruiz Coral
Mg. En Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA, para medir la Gestión Directiva en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018
- ✓ **OBJETIVO:** Validar el instrumento ENCUESTA, para medir la Gestión Directiva en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018
- ✓ **DIRIGIDO A:** El personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018
- ✓ **NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Mg. Wendy Janina Ruiz Coral
- ✓ **CARGO:** Catedrática de Investigación de la Universidad Peruana Unión Filial Pucallpa
- ✓ **EVALUADOR:** VALORACIÓN

Pertinente	Medianamente Pertinente	No pertinente
X	2	1



Wendy Janina Ruiz Coral
Mg. En Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA DE UCAYALI, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Orientación de resultados y calidad	Demuestra eficiencia	1 al 6			X	X		X		X		X		
		Demuestra profesionalismo	7 Al 8			X	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales y trabajo de equipo	Buen trato e integración con el equipo	9 al 11			X	X		X		X		X		
		Trabaja en equipo	12, 13			X	X		X		X		X		
	Iniciativa y organización	Presenta iniciativa	14 al 16			X	X		X		X		X		
		Es organizado y comprometido	17 al 22			X	X		X		X		X		


 Wendy Janina Ruiz Coral
 Mg. En Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA, para medir el Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018".
- ✓ **OBJETIVO:** Validar el instrumento ENCUESTA para medir el Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018".
- ✓ **DIRIGIDO A:** El Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018.
- ✓ **NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Mg. Wendy Janina Ruiz Coral
- ✓ **CARGO:** Catedrática de Investigación de la Universidad Peruana Unión Filial Pucallpa
- ✓ **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No pertinente
<input checked="" type="checkbox"/>	2	1



Wendy Janina Ruiz Coral
Mg. En Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA EN EL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA DE UCAYALI, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DIRECTIVA	Habilidad estratégica	Vínculos estratégicos con su entorno.	1,2			X	X		X		X		X		
		Identidad institucional estratégica	3,4			X	X		X		X		X		
	Habilidad conceptual	Innovación y orientación a objetivos	5,6			X	X		X		X		X		
		Análisis y resolución de problemas	7,8			X	X		X		X		X		
	Habilidad decisoria	Toma de decisiones	9,10			X	X		X		X		X		
		Generación de ideas desarrolladoras	11,12			X	X		X		X		X		
	Habilidad existencial	Capacidad de resolución	13,14			X	X		X		X		X		
		Experiencia y capacidad	15,16			X	X		X		X		X		
	Habilidad interpersonal	Sensibilidad directiva	17,18			X	X		X		X		X		
		Comportamiento empático	19,20			X	X		X		X		X		

	Habilidad técnica	Procedimiento institucional.	21,22			X	X		X		X		X		
		Comunicación con el usuario	23,24			X	X		X		X		X		
	Habilidad técnico administrativa	Capacidad de persuasión.	25,26			X	X		X		X		X		
		Expresiones simbólicas	27,28			X	X		X		X		X		

Guillermo Martin Montalvo Taboada
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA, para medir la Gestión Directiva en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018
- ✓ **OBJETIVO:** Validar el instrumento ENCUESTA, para medir la Gestión Directiva en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018
- ✓ **DIRIGIDO A:** El personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018
- ✓ **NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Dr. Guillermo Martin Montalvo Taboada
- ✓ **CARGO:** Catedrático de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas Filial Pucallpa
- ✓ **EVALUADOR: VALORACIÓN**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No pertinente
3	2	1


Guillermo Martin Montalvo Taboada
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018


FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA DE UCAYALI, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Orientación de resultados y calidad	Demuestra eficiencia	1 al 6			X	X		X		X		X		
		Demuestra profesionalismo	7 Al 8			X	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales y trabajo de equipo	Buen trato e integración con el equipo	9 al 11			X	X		X		X		X		
		Trabaja en equipo	12, 13			X	X		X		X		X		
	Iniciativa y organización	Presenta iniciativa	14 al 16			X	X		X		X		X		
		Es organizado y comprometido	17 al 22			X	X		X		X		X		


 Guillermo Martín, Montalvo Taboada
 Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- ✓ **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA, para medir el Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018".
- ✓ **OBJETIVO:** Validar el instrumento ENCUESTA para medir el Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018".
- ✓ **DIRIGIDO A:** El Personal de la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática de Ucayali, 2018.
- ✓ **NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Dr. Guillermo Martin Montalvo Taboada
- ✓ **CARGO:** Catedrático de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas Filial Pucallpa
- ✓ **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No pertinente
	2	1


Guillermo Martin, Montalvo Taboada
Doctor en Administración de la Educación

ANEXO 7. CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE UCAYALI QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Mediante la presente dejo constancia que el **Br. Pio Chacón Campos**, tesista de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado en forma satisfactoria los instrumentos de recojo de información denominados: Cuestionario sobre Gestión Directiva y Desempeño Laboral, correspondientes al trabajo de investigación titulado: Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali – 2018, con la finalidad de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

Se expide la presente solicitud a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 17 de Agosto del 2018.



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
OFICINA DEPARTAMENTAL UCAYALI
MARY HELEN REYES DIAZ
DIRECTORA DEPARTAMENTAL

Jr. Tacna N° 865 - Pucallpa
Teléfono: 573214
E-mail: odei-ucayali@inei.gob.pe
Web: <http://www.inei.gob.pe>

EL PERÚ PRIMERO

ANEXO 7. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

